

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi

Nabilah Fauziyah Hasna

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Pemasaran Universitas Batanghari Jambi

Abstract. This research aims to find out how the placement of an employee in Ministry of Religion Office in Jambi City. Next to analyze how to work target in the Ministry of Religion Office in Jambi City. And also to analyze how the influence of placement on performance clerk in Ministry of Religion Office in Jambi City. This research uses descriptive method quantitative correlational research with the form that describes the relationship of the free variables with variables bound. The research on the analysis tools using simple regression with hypothesis prove with statistical tests *t*. The results showed that the placement of significant effect on performance clerk where marked with a *t* calculate $> t$ tables and the Prog. $SIG \alpha (0.05) <$. While the correlation value i.e. 59.8% of these mean that occur close relationships between placement variables with employees performance variables.

Keywords: Placement; Employee Performance

PENDAHUAN

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Manajemen dapat diartikan sebagai proses yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan aktivitas yang ada kegiatan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan. Selanjutnya apa yang dilaksanakan perlu dikendalikan untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana (Panggabean, 2014 : 13).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) (Nawawi, 2013 : 42). Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan dalam organisasi.

Penempatan sumber daya manusia menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Penempatan yang mengacu kepada prinsip “penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat” pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang.

Penempatan pegawai tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi pegawai lama, baik promosi maupun mutasi. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, diseleksi dan ditempatkan, juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan baru.

Menurut Hasibuan (2016 : 51) ada 10 indikator yang mengukur penempatan pegawai yaitu : tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengetahuan, keadaan fisik, keterampilan, batas umur, status perkawinan, minat, emosional, dan pengalaman kerja.

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing, penempatan pegawai yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreatifitas dan prakarsanya juga berkembang.

Menurut Sedarmayanti (2014 : 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Selanjutnya Sedarmayanti (2013 : 51) menyebutkan ada 5 indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu : kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communications*).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bahkan menjadi topik sangat penting karena kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan kinerja instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan bentuk korelasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, serta membuat prediksi variabel terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei dengan teknik korelasional. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Subjek penelitian ini ialah seluruh populasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi yang diteliti yang berjumlah 45 orang. Dan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Oleh sebab itu sampelnya berjumlah 45 orang. Penelitian menggunakan angket (kuesioner) dengan rincian pada variabel penempatan berjumlah 20 item pertanyaan, variabel kinerja pegawai berjumlah 10 item pertanyaan.

Prosedur pengumpulan data yaitu Responden diberikan waktu untuk mengisi kuesioner selama 30 sampai dengan 45 menit dan diperkenankan untuk mengklarifikasi pernyataan yang kurang jelas. Setelah selesai kuesioner dikumpulkan dan peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan dan kejelasan isian kuesioner untuk memastikan semua pernyataan telah terisi. Selanjutnya peneliti mengumpulkan kuesioner-kuesioner yang telah di isi responden ke dalam satu berkas. Namun apabila tidak semua responden mengisi pada saat itu juga, dikarenakan aktivitas responden yang tinggi sehingga beberapa kuesioner ada yang dibawa pulang untuk diambil di hari berikutnya.

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Analisis deskriptif kualitatif merupakan penyesuaian keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan yang ada digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan atau dengan skala *likert*. Dalam arti bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Untuk melihat bagaimana hubungan variabel independen dan variabel dependen, maka dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2). Yang mana koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (r).

Di lain sisi untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan dalam bentuk pengujian statistik yakni uji t. Pada uji ini menyatakan apabila hasil t yang dihitung lebih besar dari t dalam tabel. Maka dapat dinyatakan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan distribusi variabel penempatan dapat dijelaskan bahwa semua variabel penempatan mempunyai skor yaitu tingkat pendidikan sebesar 182,7 dalam kategori tinggi, jenis kelamin sebesar 153 dalam kategori tinggi, keadaan fisik sebesar 178,7 dalam kategori tinggi, pengetahuan sebesar 187,5 dalam kategori tinggi, status perkawinan sebesar 182 dalam kategori tinggi, batas umur sebesar 170,5 dalam kategori tinggi, kemampuan sebesar 206 dalam kategori sangat tinggi, emosional sebesar 202,5 dalam kategori sangat tinggi, pengalaman kerja 185,5 dalam kategori tinggi. Di lain sisi variabel kinerja pegawai mempunyai skor yaitu kualitas kerja sebesar 178,5 dalam kategori tinggi, ketepatan waktu sebesar 200 dalam kategori sangat tinggi, inisiatif sebesar 186,5 dalam kategori tinggi, kemampuan sebesar 190 dalam kategori sangat tinggi, komunikasi sebesar 203 dalam kategori sangat tinggi.

Selanjutnya regresi linear sederhana pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan mengenai dugaan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana (lampiran) dapat diperoleh model persamaan regresi sederhananya sebagai berikut : $Y = 0,351 + 0,761 X + e$.

Koefisien regresi variabel independen (Penempatan) sebesar 0,761. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Penempatan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha=5\%$ (signifikansi 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Berdasarkan lampiran diperoleh angka t_{hitung} penempatan sebesar 4,887. Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dan $t_{hitung} 4,887 > t_{tabel} 2,02$. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Dari lampiran koefisien korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,598 atau 59,8%, yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang kuat atau erat di antara variabel independen (Penempatan) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,357, atau 35,7% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu penempatan, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pelaksanaan Penempatan dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi

Berdasarkan hasil analisis, bahwa data responden yang menjawab indikator penempatan dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Indikator Penempatan	Rata-rata Skor	Keterangan
Tingkat Pendidikan	182,7	Tinggi
Jenis Kelamin	153	Tinggi
Keadaan Fisik	178,7	Tinggi
Pengetahuan	187,5	Tinggi
Status Perkawinan	182	Tinggi
Batas Umur	170,5	Tinggi
Kemampuan	206	Sangat Tinggi
Emosional	202,5	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja	185,5	Tinggi
Rata-rata	182,90	Tinggi

Skor variabel independen (Penempatan) dimana rata-rata skornya sebesar 182,90 kategori Tinggi, menunjukkan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya. Pada pernyataan responden indikator kemampuan menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 206 dari variabel penempatan pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Maksudnya bahwa responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi mempunyai kemampuan yang tinggi dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pada indikator kemampuan jawaban yang mempunyai skor tertinggi yakni setiap pegawai harus mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Karena memiliki kemampuan tersebut, penempatan pegawai sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Tabel 2

Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
Kualitas Kerja	178,5	Tinggi
Ketepatan Waktu	200	Sangat Tinggi
Inisiatif	186,5	Tinggi
Kemampuan	190	Sangat Tinggi
Komunikasi	203	Sangat Tinggi
Rata-rata	191,6	Sangat Tinggi

Variabel kinerja pegawai dimana rata-rata skornya sebesar 191,6 kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sangat tinggi. Pada indikator ketepatan waktu, pernyataan responden dalam disiplin mempengaruhi ketepatan datang dan pulang kantor menunjukkan skor tertinggi dari beberapa indikator dari variabel kinerja pegawai yakni sebesar 200. Ini dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan, pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi disiplin dan tepat waktu.

b. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menelaah bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji t . Dari lampiran diperoleh hitungan uji t_{hitung} 4,887 > t_{tabel} 2,02. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari lampiran juga dapat dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,598 atau 59,8% maksudnya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah penempatan terhadap variabel dependen kinerja pegawai erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357, berarti 35,7% kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor penempatan sedangkan sisanya sebesar 64,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa penempatan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sudah baik, hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian kuesioner. Dengan hasil rata-rata baik yang diberikan responden. Dari kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi sudah baik, hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian kuesioner. Dengan hasil rata-rata baik yang diberikan responden. Berdasarkan uji t disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Hal ini dibuktikan dari $t_{hitung} 4,887 > t_{tabel} 2,02$.

SARAN

Sebaiknya pimpinan mulai melakukan pengawasan rutin terhadap target dan hasil kerja pegawai sehingga pegawai tersebut lebih bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya. Lalu memberikan motivasi lebih kepada pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Jambi untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari Penempatan yang ada sekarang dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif, efektif, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. Sihotang (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Dessler, Garry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa : Paramita Rahayu, Jakarta : PT. Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadari, Nawawi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keduapuluh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar (2013). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Kewirausahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Utama.
- Kaswan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Moehersono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. E. (2013). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nidjam, Achmad, Alatief Hanan (2015). *Manajemen Haji*. Jakarta : Mediacita.
- Panggabean, S., Mutiara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy (2013). *SWOT Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporad Yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithrizal (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gunung Agung.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____ (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV.Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, J. Payaman (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswanto (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syekh, S. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto (2013). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius.