

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG UBI
KABUPATEN PALI**



Skripsi Oleh :

DINA NABILA UTAMI

01011381823186

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT TALANG UBI KABUPATEN PALI**

Disusun oleh :

Nama : Dina Nabila Utami
NIM : 01011381823186
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal 29 Mei 2023

Dosen Pembimbing

Ketua



Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Tanggal

29 Maret 2023

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M.
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PALANG
Palembang

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALANG UBI KABUPATEN PALI

Disusun oleh:

Nama : Dina Nabila Utami
NIM : 01011381823186
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 26 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 Juli 2023

Ketua



Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Anggota



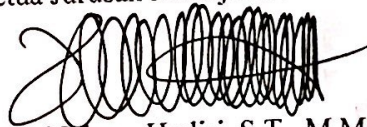
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina Nabila Utami
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823186
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat
Talang Ubi Kabupaten Pali

Pembimbing :

Ketua : Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 10 Juli 2023

Penulis


Dina Nabila Utami
01011381823186

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 6)

“It doesn’t matter how slow you go, as long as you don’t stop.”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- **Diriku sendiri**
- **Keluargaku tercinta**
- **Teman seperjuanganku**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “ Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali”. Skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti sangat mengharapkan masukan, kritik serta saran yang membangun sebagai perbaikan dalam menyempurnakan skripsi ini. Atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 10 Juli 2023
Penulis,

Dina Nabila Utami
NIM. 01011381823186

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. **Allah SWT**, berkat rahmat dan karunia-NYA akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. “Ring satu” saya. Papa dan Mama tercinta Bapak **Mariono, S.E., M. Si** dan Ibu **Jumilawati, S.E.** Terima kasih atas segala dukungan dan doa selama mba dina menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
3. Kedua adikku tercinta, **M. Aqil Satrio Negoro** dan **M. Rofif Zubair** yang telah memberikan semangat dan doa kepada mba tercinta sehingga dapat meraih gelar sarjana.
4. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku dosen pembimbing 1 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.**, selaku dosen pembimbing 2 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Ibu **Parama Santati, S.E., M. Kom.**, selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran.
9. Ibu **Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan arahan, pengetahuan dan motivasi selama masa perkuliahan.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, semangat dan motivasi yang luar biasa ditularkan agar kami dapat menjadi manusia yang berilmu dan bermanfaat.
11. **Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
12. **Pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.**
13. Sahabat dan teman seperjuangan grup koplak jengjeng (**Ica, ngeng Indah, Cantika, Rora, Ayu, Ade, Lay, Ummay, Zaz, ukhti Nisa, Tiwi, Sasti dan kak Ega**) serta **Reni, Tasya** dan **Tata** terima kasih sudah menemani, berbagi bersama dan saling membantu serta mendukung selama masa perkuliahan.
14. **Manajemen 2018**, Terima kasih telah hadir sebagai pelengkap masa perkulihanku sehingga tercipta momen-momen yang dapat dikenang di masa depan. Bangga bisa ada diantara kalian.
15. Terakhir teruntuk **saya sendiri** terima kasih sudah mau diajak bekerja sama sejauh ini.

Penulis,

Dina Nabila Utami

NIM. 01011381823186

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYADARMASURABAYA
Widya

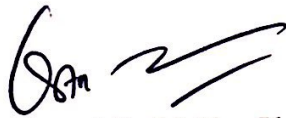
ABSTRAK

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT TALANG UBI KABUPATEN PALI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan hendaknya mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja dengan *job description* yang akan dibebankan kepada pegawai pada posisi yang baru.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing Skripsi I



Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Pembimbing Skripsi II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



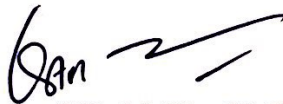
Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT***THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE TALANG UBI SUB-DISTRICT OFFICE IN PALI REGENCY***

This study aims to determine the effect of work placement on employee performance at the Talang Ubi District Office, Pali Regency. The population in this study were 52 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The data used in this study used primary data obtained from distributing questionnaires. The data analysis technique uses a simple linear regression analysis method with the help of the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 25 program. Based on the results of the study, work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Talang Ubi District Office, Pali Regency. Efforts to improve employee performance, leaders should consider before placing employees based on educational background, work knowledge, work experience with job descriptions that will be charged to employees in new positions.

Keyword : Job Placement, Employee Performance

Advisor I



Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

Advisor II



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrack skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Dina Nabila Utami
NIM : 01011381823186
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT TALANG UBI KABUPATEN PALI**

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



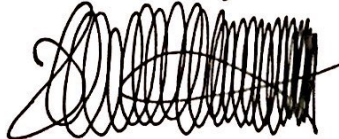
Isni Andriana, S.E., M, Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

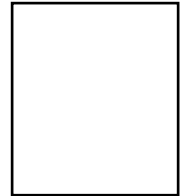
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dina Nabila Utami
Nim : 01011381823186
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim/ 15 Januari 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl.Plaju Aspol Komperta Pendopo
Alamat Email : dinanabilautami@gmail.com



Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD YKPP PENDOPO
- SMP : Mts Raudhatul Ulum Sakatiga
- SMA : SMA YKPP PENDOPO

Riwayat Organisasi

- Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1. 4. 1 Manfaat Teoritis	8
1. 4. 2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Definisi Penempatan Kerja	9
2. 1. 1 Jenis – Jenis Penempatan Kerja	10
2. 1. 2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Penempatan Kerja.....	11
2. 1. 3 Indikator Penempatan Kerja	12
2.2 Definisi Kinerja	13
2. 2. 1 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	13
2. 2. 2 Indikator Kinerja	15

2.3 Hubungan Antar Variabel	17
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Alur Pikir	27
2.6 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	29
3.2 Rancangan Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3. 3. 1 Jenis Data.....	30
3. 3. 2 Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Populasi dan Sampel.....	31
3. 5. 1 Populasi	31
3. 5. 2 Sampel	31
3.6 Uji Instrumen	32
3. 6. 1 Uji Validitas	32
3. 6. 2 Uji Reliabilitas	32
3.7 Teknik Analisis Data	33
3. 7. 1 Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3. 7. 2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	33
3. 7. 3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	34
3.8 Uji Hipotesis.....	34
3. 8. 1 Uji t.....	34
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4. 1. 1 Sejarah Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.....	37
4. 1. 2 Visi Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.....	38
4. 1. 3 Misi Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali	38
4. 1. 4 Struktur organisasi Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali	38
4.2 Hasil Penelitian	39

4.2.1	Deskripsi Profile Responden	39
4. 2. 2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	43
4. 2. 3	Hasil Uji Instrument Penelitian.....	52
4. 2. 4	Hasil Uji Statistik	55
4. 2. 5	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	59
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V	65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	65
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Struktural Jabatan Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali Tahun 2023	3
Tabel 1. 2 Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali Tahun 2023	4
Tabel 1. 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Jabatan Pelaksanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	31
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Alur Pikir Penelitian.....	24
--	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Grafik 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	40
Grafik 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Grafik 4. 4 Responden Berdasarkan Unit Kerja	41
Grafik 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian	76
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	88
Lampiran 5. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). SDM adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi (Hasmin & Nurung, 2021).

Analisis jabatan memainkan fungsi penting dalam MSDM, khususnya, meningkatkan kinerja organisasi dalam hal produktivitas, layanan, dan kualitas untuk memenuhi tujuan utama organisasi (Fiernaningsih et al., 2018). Analisis jabatan berfungsi sebagai dasar untuk semua kegiatan organisasi lainnya (Wiranda & Purba, 2020). Analisis jabatan tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga menguntungkan karyawan dengan memungkinkan mereka ditempatkan sesuai dengan kualifikasi mereka. Setelah itu, karyawan diberi kesempatan untuk memaksimalkan kemampuan dan potensinya (Sativa et al., 2022).

Analisis jabatan berdampak pada kinerja dalam suatu organisasi karena memungkinkan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya. Seluruh lini organisasi diisi oleh orang-orang yang berkompeten pada profesinya masing-masing, maka diharapkan seluruh lini organisasi dapat bekerja secara

optimal sebagai hasil dari penempatan sumber daya manusia yang tepat. Masing-masing sumber daya manusia diharapkan dapat berkinerja lebih baik (Arismunandar & Khair, 2020). Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi instansi disamping menjadi upaya dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Haerofiatna et al., 2021).

Penempatan pegawai harus berdasarkan *job description* dan *job specification* yang berpedoman pada prinsip “ The Right Man On The Right Place” artinya menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Prinsip tersebut hendaknya dapat di implementasikan pada seluruh bidang yang ada di instansi pemerintah, hal ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang mampu meningkatkan pelayanan umum masyarakat. *Service excelent* atau pelayanan yang baik diharapkan menuju proses pemerintah yang baik.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang telah dicapai dalam suatu pekerjaan maka kinerja harus dinilai (Robbins, 2016). Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan (Hadjri & Perizade, 2019). Pengukuran kuanitas kerja dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pegawai dapat memenuhi beban pekerjaan dengan tingkat volume kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hadjri & Perizade, 2019).

Kinerja pegawai dapat dilihat seberapa lama dia menyelesaikan pekerjaanya. Ketepatan waktu diukur dari tingkat aktivitas penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pegawai yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan dan hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan (Hadjri & Perizade, 2019).

Pemerintah telah mengatur peraturan terkait pentingnya kompetensi dan penempatan pegawai pada kinerja instansi dilingkup pemerintahan. Peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pengangkatan pegawai negeri sipil atau ASN dalam jabatan struktural yang dibahas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (Manullang et al., 2020).

Tabel 1. 1 Data Struktural Jabatan Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali Tahun 2023

No	Uraian Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	2

4	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
5	Seksi Pemerintahan	1
6	Seksi Ketentraman dan Ketertiban umum	
7	Seksi Perekonomian dan Pembangunan	1
8	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	1
9	Seksi Kesejahteraan Sosial	1
10	Tenaga kerja sukarela	43
Total		52

Sumber : Arsip Kantor Camat Talang Ubi Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan struktural jabatan yang ada pada lingkungan Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Adapun jumlah pegawai sebanyak 52 orang. Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 9 orang dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) sebanyak 43 orang.

Tabel 1. 2 Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali Tahun 2023

No	Jabatan Saat Ini	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Status
1	Camat	S2	1	PNS
2	Sekretaris Camat	S1 Hukum	1	PNS
3	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	S1 Ekonomi	1	PNS
4	Staf Perencanaan dan Keuangan	SMA	1	PNS
5	Kasubag Umum dan Kepegawaian	D III	1	PNS
6	Plh Kasi Pemerintah	S1 Pendidikan	1	PNS
7	Kasi Perekonomian & Pembangunan	S1 Ekonomi	1	PNS
8	Staf Seksi Pemberdayaan Masyarakat	D II Pendidikan Olahraga	1	PNS
9	Staf Seksi Kesejahteraan Sosial	S1 Pendidikan Sekolah Dasar	1	PNS
10	Tenaga Administrasi	S1	8	TKS
11	Tenaga Administrasi	SMA	33	TKS
16	Tenaga Administrasi	D1	2	TKS

Sumber : Arsip Data Kantor Camat Talang Ubi Tahun 2023

Pada Tabel 1.2 menggambarkan pendidikan terakhir pegawai serta jabatan yang diduduki oleh pegawai di Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Secara struktural masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan atau kompetensi dengan jabatan yang ditempati oleh PNS. Hal ini, tercerminkan berpedoman pada Tabel 1.3 yaitu, penempatan PNS pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Seperti, staf perencanaan dan keuangan memiliki latar belakang pendidikan SMA, yang mana seharusnya S1 bidang Ekonomi atau bidang yang relavan. Plh Kasi Pemerintah memiliki latar belakang pendidikan S1 pendidikan, yang mana seharusnya S1 ilmu pemerintah. Staf seksi pemberdayaan masyarakat memiliki latar belakang pendidikan D II pendidikan olahraga, yang mana seharusnya S1 ekonomi atau yang relavan. Staf seksi kesejahteraan sosial dengan pendidikan terakhir S1 pendidikan sekolah dasar, yang mana seharusnya S1 sosiologi atau yang relavan.

Tabel 1. 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Jabatan Pelaksanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah

No	Jabatan	Spesifikasi Pendidikan
1	Pengembangan SDM	S1/Diploma IV di bidang Manajemen/Hukum/administrasi Negara/psikologi/social & Tek. Informatika atau bidang relavan
2	Keuangan	S1/Diploma IV di bidang Akuntansi/ekonomi pembangunan atau bidang relavan
3	Umum	Diploma IV di bidang Manajemen/ Ekonomi/Ilmu administrasi / kebijakan public/ilmu hukum atau bidang relavan
4	Bendahara	S1/Diploma bidang akuntansi/manajemen atau bidang relavan

No	Jabatan	Spesifikasi Pendidikan
5	Mutu Pelayanan	S1/Diploma IV di bidang hukum /ilmu administrasi atau bidang relavan
6	Diklat	S1/Diploma IV di bidang Manajemen/Hukum/administrasi Negara/psikologi/ sosial & politik atau bidang relavan
7	Perencanaan	S1/Diploma bidang ekonomi pembangunan /akuntansi/manajemen atau bidang relavan
8	Humas	S1/Diploma IV/ DIII/DII/DI/ SLTA di bidang ilmu hukum/ ilmu administrasi/ manajemen perkantoran/ administrasi perkantoran atau bidang yang relavan
9	Data SPI	D III/ S1 di bidang Teknik informatika/ teknik komputer/ ilmu administrasi atau bidang relavan
10	Sekretaris	D III/ di bidang ilmu sekretaris atau bidang yang relavan dengan tugas jabatan
11	IT	SLTA/D I/ D II/ D III di bidang informatika atau bidang relavan.

Sumber: peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016

Pada Tabel 1.3 menggambarkan spesifikasi pendidikan yang harus dimiliki pegawai pada setiap jabatan yang di duduki. Berdasarkan tabel diatas dan telah dijabarkan sebelumnya pada penjelasan tabel 1.2 terdapat ketidaksesuaian beberapa spesifikasi pendidikan jabatan yang diduduki oleh pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian serius dari pemerintah terkait peraturan tentang penempatan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Permasalahan ketidaksesuain antara jabatan yang di duduki dengan status pendidikan yang dimiliki oleh PNS pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali akan membuat pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur tata kelola instansi (Manullang et al., 2020). Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, tata kelola pemerintahan yang baik pegawai memiliki tanggungjawab yang cukup berat karena harus mampu menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu.

Oleh karena itu, manajemen pegawai yang sistematis dan komprehensif diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut sehingga perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, penempatan pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan instansi (Manullang et al., 2020). Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa sebagian pegawai memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan. Seperti, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Penyebabnya Karena pegawai memiliki dua jabatan sekaligus di tempat yang berbeda sehingga membuat fokusnya terpecah. Kemudian pegawai tidak disiplin ditunjukkan sebagian pegawai datang terlambat ke kantor, sebagian pegawai tidak mengetahui secara detail tupoksi mereka masing-masing. Contohnya, bagian administrasi tidak mengetahui teknik penyusunan surat masuk dan keluar, tidak mengerti pembuatan nomor surat.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang ditemukan oleh (Sumsari et al., 2020) bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian manajemen dan penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kabupaten Muara Enim. Peneliti yang dilakukan oleh (Manullang et al., 2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah di deskripsi oleh peneliti maka dirumuskan “Apakah pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Talang Ubi di Kabupaten Pali? ”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti untuk menganalisa seberapa besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi di Kabupaten Pali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. 4. 1 Manfaat Teoritis

Adapun hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan memberikan wawasan untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. 4. 2 Manfaat Praktis

Adapun hasil penelitian ini dapat memberikan saran yang ditujukan pada instansi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Talang Ubi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 9(1).
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 207. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13504>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The effect of placement and work load on work motivation and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 225–229.
- Arismunandar, Fizardian & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Atkhan, A. Margono, G. R. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship*, 1(2), 366–376.
- Bahwiyanti, J., & Mawikere, A. R. W. (2020). Analisis Pelaksanaa Seleksi dan Penempatan Kerja Mahasiswa Semester Akhir (Studi Pada Divisi Cooperate And Placement Asmi Citra Nusantara Di Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis Issn Online*, 6(3), 498–509.
- Bukhari, E. & M. (2018). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI PT TIRTA INVESTAMA Mutia Windi Astuti Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Eri Bukhari Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Email : eri_bukhari@yahoo.com*. 9(1), 22–36.
- Dira, K. (2020). Jurnal Ekonomi Balance Jurnal Ekonomi Balance. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan,

- Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i1.43>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142–152. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Hadjri, M. I., WK, W. F., Raneo, A. P., Santati, F. X. P., & Karimudin, Y. (2022). Burnout, Work-Family Conflict, and Performance of Health Workers: A Case Study at Hospital in Palembang during the Covid-19 Pandemic. *Proceedings of the 7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)*, 647(Seabc 2021), 374–378. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220304.049>
- Haerofiatna, H., Nurjaya, N., Yachya, N., & Dini Rizki, N. A. (2021). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA SARANA SUKSES UTAMA DI JAKARTA EFFECT. 1*, 58–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.35194/jubis.v1i2.1933>
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 05, 7–13.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (imam (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hasmin & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (R. Naim (ed.); Pertama). Mitra Cendekiawan Media.
- Hasyim. (2018). Effect of Work Experience and Work Placement on Employee Performance in Companies PT. Hadji Kalla At Makassar. *Patria Arta Manajemen Journal*, 2(2), 101–116.
- Hayani, E., . S., Pratama, F. O., Ainy, S. Q., & . E. (2021). Pengaruh Fasilitas, Penempatan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 48–57. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3629>
- husein umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi kedua). rajawali pers.
- K.O.Muaja, Adolfina, and L. O. H. D. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulutgo kantor cabang utama manado. *Manajemen* 5 (2).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Press.

Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Grafindo Persada.

Khairiyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 89–98. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. B. UTAMA (ed.); pertama).

Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–358.

Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.

Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pembangunan SDM*. ALFABETA.

Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., Woran, D., & Pengalaman..., P. (2761). the Effect of Work Experience and Job Placement on Employees Performance on Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2761–2770.

Robbins, S. P. (2016). *Manajemen* (13th ed). Erlangga.

Sarinah, Rahmat Simon Gultom, A. A. T. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air. *JURNAL MANAJEMEN TRANSPORTASI DAN LOGISTIK*, 03(01).

Sativa, O., Mardiana, S., & Lubis, M. S. (2022). Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 596–606. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6010>

Setiyowati, M., Harsono, H., & ... (2020). Analysis of The Effect of Employee Placement and Environment on Performance through Motivation. *Journal Of Social*

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

Situmorang, D. O., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT . Semen Baturaja (Persero) Tbk Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki , tekn. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 173, 242–256.

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.

Sumsari, Wenty and Diah, Yuliansyah M. and Cahyadi, A. (2020). *pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada bagian manajemen dan penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kabupaten Muara Enim*. Sriwijaya.

Suwandi, U., Muis, F. R., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.

Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3413>

Werang, N. L., & Kamase, J. (2022). *Peran rekrutmen , seleksi , dan penempatan : analisis kinerja*. 18(1), 167–175. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10524>

Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

yuniarsih & Suwatno. (2013). *manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.