

**“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN LAHAT”**



Skripsi Oleh:

MIRA MINARTI

01011181621040

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk*

*Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

## Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif

### JUDUL SKRIPSI

#### **PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN LAHAT**

Disusun Oleh :

Nama : Mira Minarti  
NIM : 01011181621040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif


Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 25 Februari 2020

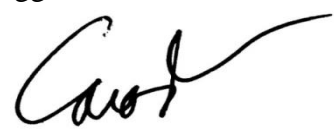
  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 5 Februari 2020

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN LAHAT**

Disusun oleh

Nama : Mira Minarti  
NIM : 01011181621040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 2020 dan telah memenuhi syarat  
untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya,


Ketua

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003


Anggota

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

Anggota

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

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

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

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mira Minarti  
NIM : 01011181621040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial  
Kabupaten Lahat

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 18 Agustus 2020

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan 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 keserjanaan.

Indralaya, 18 Agustus 2020  
Pembuat Pernyataan



Mira Minarti  
NIM. 01011181621040

**MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**La Tahzan, innallaha ma'ana**

*Jangan bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita*

**Skripsi ini saya persembahkan untuk *Keluargaku***

***dan Semua Yang Terlibat***

**Sarangheyo All**

## KATA PENGANTAR


Puji syukur kepada Allah SWT. Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat** Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 18 Agustus 2020

Penulis,



Mira Minarti

## UCAPAN TERIMAKASIH

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 rasa terimakasih kepada:

1. **Allah SWT**, berkat rahmat dan karunia-NYA skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
2. **Orang tua tercinta**, ayahanda (Alm) Akhmad Husaidi dan ibunda Sukmawati. Sering sekali rasa ingin menyerah muncul, kalianlah yang membawa kembali semangat yang pernah luntur. Aku mencintai kalian *mak,bak*.
3. **Saudaraku Tersayang** Freti Eka Wedowati, Hidwin Aldrin, Anra Talpa dan Fisika Wulandari. Kalian pendukung, penyemangat serta cahayaku selalu dan selamanya. Aku menyanyangi kalian *yukti, kak win, andot dan emput*.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Isni Andriana, S.E,M.Fin.Ph.D.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya,.
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terimakasih atas bimbingan serta ilmu yang ibu dan bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.
9. **Kepada Bapak/Ibu Dosen** Beserta para **karyawan Fakultas Ekonomi** khususnya Jurusan Manajemen , yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dari pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi Khususnya dibidang Manajemen dan InsyaAllah bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
10. **DRS. H. M. A. Rasyid HS Umrie, MBA** Selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah. Bapak memberikan banyak kemudahan untuk semua yang penulis butuhkan dalam pemberkasan setiap semester. Semoga Allah juga mempermudah segala urusan Bapak. Aamiin.

11. **Dinas Sosial Kabupaten Lahat**, terimakasih banyak kepada pegawai-pegawai yang ada di kantor tersebut yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di kantor tersebut dan membantu mengisi dan menyebarkan angket serta telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
12. **Saudaraku “*bidadari surga*”** Indah Novita Sari, Mistika Wahyu Setia Wati, Elsi Andini dan Lili Aminah Siregar. Banyak cerita kampus yang terjadi , dan kalian adalah cerita yang istimewa. Kalian saudaraku.
13. **Saudaraku di tamyis’s kost** Epa, Amel, Rani, dan Pia. Bukan hanya mendukung dengan materil kalian juga mendukungku dengan kasih sayang. *Sarangheo*.
14. **Nadia fransiska** dan keluarga, terima kasih dukungan kalian akan selalu ku ingat.
15. **Teman-teman se-Manajemen angkatan 2016**. Perjuangkan kita pasti membuahakan hasil, kawan.
16. **Teman-teman dari Organisasi** Uread, GenBI dan Jumat Sedekah OI.
17. **Temanku**, Sufi, Iqli, Ida, Boim, Syerly, Indah, May. Kalian berkesan bagiku. Terima kasih atas kebaikan kalian.
18. **Kesayanganku Aliando Syarief** , terima kasih kerana kau salah satu penyemangatku. Love you Ali.
19. Terima kasih juga untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.yang telah membantu, mendukung, dan menemani penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 18 Agustus 2020

Penulis



Mira Minarti

NIM.01011181621040



## ABSTRAK

### **Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Lahat**

Oleh:

**Mira Minarti, Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini adalah penempatan kerja sebagai variabel independen dan Kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan populasi sebanyak 114 pegawai pegawai dan sampel sebanyak 89 pegawai yang merupakan PNS maupun non-PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial, dan analisis regresi linier sederhana. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat


**Kata kunci:** *Penempatan kerja dan kinerja pegawai*

Mengetahui,


Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

Ketua Jurusan Manajemen

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

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL SERVICE OFFICE OF LAHAT REGENCY***

***By :***

**Mira Minarti, Dr. HJ. Agustina Hanafi, M.B.A, Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**

This study aims to determine whether there is an effect of placement on employee performance in the Social Service Office of Lahat Regency. The variables in this study are work placement as an independent variable and employee performance as the dependent variable. This research is descriptive and quantitative study with population of 114 employees and sample of 89 employees who are both civil servants and non-civil servants. Data collection methods used are questionnaires. The data obtained were tested with a validity test, reliability test, partial test, and simple linear regression analysis. The data in this analysis were processed using the Statistical Program for Product and Service Solution (SPSS) version 26. The results of this study indicate that the work placement variable influences the performance of employees in the Social Service Office of Lahat Regency

***Keyword : Job placement & employee performance***

*We have agreed to be placed on a sheet of paper.*


Indralaya,

2020


*Advisor I*

*Advisor II*

  
Dr. HJ. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

*Head of Management Division*

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

## RIWAYAT HIDUP

Nama mahasiswa : Mira Minarti

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat / tanggal lahir : Lahat, 20 Januari 1998

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Sekip Sidomulyo no 71, Lahat Sumatera Selatan

Alamat Email : [miraminarti123@gmail.com](mailto:miraminarti123@gmail.com)

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 11 Lahat

MTS : SMP Negeri 5 Lahat

SMA : SMA Negeri 2 Lahat

Pengalaman Organisasi :

- UKM UREAD
- GENBI
- Jumat Sedekah OI

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Mira Minarti  
Nim : 01011181621040  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lahat

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP 198104022008011013

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



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

## DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	x
SURAT PERNYATAAN .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II .....	10
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Teori Ketidaksesuaian .....	12

2.3	Penempatan .....	14
2.3.1	Pengertian Penempatan .....	14
2.3.2	Metode Penempatan .....	18
2.3.3	Tujuan Penempatan .....	19
2.3.4	Dampak yang ditimbulkan apabila penempatan pegawai tidak didasarkan pada spesifikasi jabatan .....	22
2.4	Kinerja .....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja .....	23
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.4.3	Penilaian Kinerja .....	25
2.4.4	Indikator Kinerja .....	25
2.4.5	Macam-macam metode penilaian kinerja .....	27
2.5	Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	29
2.6	Penelitian Terdahulu .....	29
2.7	Kerangka Konseptual .....	33
2.8	Hipotesis .....	33
BAB III	.....	34
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	34
3.2	Rancangan Penelitian .....	34
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	34
3.3.1	Jenis Data .....	34
3.3.2	Sumber Data .....	35
3.4	Populasi dan Sampel .....	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.5.1	Kuesioner / Angket .....	37
3.6	Teknik Analisis Data .....	37

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	38
3.7 Teknik Statistik .....	38
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	38
3.7.2 Uji Korelasi ( $r$ ) .....	39
3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
3.7.4 Uji Parsial (Uji $t$ ) .....	40
3.8 Definisi Operasional .....	40
BAB IV .....	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.2 Hasil Penelitian .....	44
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	61
BAB V .....	64
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kb.Lahat Tahun 2018 .....	6
Tabel 1.2 Kesalahan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan akhir Dinas Sosial kabupaten Lahat .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Yang Digunakan .....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan terakhir Responden .....	37
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja .....	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja Pegawai .....	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaya Penempatan Kerja Pegawai (X) .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	57
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji r (Koefisien Korelasi) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi .....	58



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	63
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi .....	76
Lampiran 4. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana .....	78

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi.

Manusia merupakan sumber kehidupan suatu organisasi maka secara harfiah mereka merupakan harta yang paling mahal bagi organisasi. Sayangnya, mendapatkan pegawai yang terampil dan bekerja dengan penuh gairah tidaklah mudah. berbagai cara telah dikembangkan agar mendapat pegawai yang bermutu dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, akan tetapi dalam prakteknya terbukti banyaknya kekurangan dan salah penempatan yang pada akhirnya sangat merugikan baik perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

Menurut (Dessler, 2006) analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta jenis orang (berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman) yang perlu diangkat dalam melaksanakannya. Analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan yang kemudian digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (*job description*/hal hal yang mencakup dalam pekerjaan) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*/jenis orang yang diangkat untuk melaksanakan pekerjaan).

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Dinas sosial kab.lahat. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitakan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat sangatmenentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang atau aktualisasi diri).

Secara empiris penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai yang bekerja di Kantor Dinas sosial kab.lahat. Pengembangan sumber daya pegawai kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidak sesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian karyawan tentunya akan berdampak pada ketahanan

pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan jabatan atau tugas dalam suatu organisasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Penempatan tenaga kerja itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, melalui itu perusahaan akan memiliki tenaga kerja sesuai dengan mutu yang tepat pada posisi yang tepat sehingga diharapkan dapat tercapai efisiensi dan efektivitas serta produktivitas dalam bekerja. menurut (Dessler, 2006) penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan pada orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau "*the right man on the right place dan the right man behind the right job*" harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya akan keahlian masing-masing sehingga semangat dalam mencapai hasil yang optimis bahkan kreatifitas karyawan dapat berkembang.

Tenaga kerja yang ditempatkan pada posisi yang tepat maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan yaitu antara lain :

1. Meningkatnya moral kerja
2. Terpilihnya disiplin kerja baik terhadap peraturan dan kebijakan yang tertulis maupun tak tertulis

Dari dampak-dampak di atas penempatan seseorang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam jabatannya. Kinerja adalah prestasi yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang (perusahaan atau karyawan). Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai dalam suatu pekerjaan karyawan maka kinerja karyawan harus dinilai. Dalam penempatan pegawai yang baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, harus benar-benar sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan yang berpedoman pada analisis jabatan. Oleh sebab itu langkah baiknya jika penempatan jabatan berdasarkan analisa jabatan yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penempatan jabatan pekerjaan seseorang hendaklah berdasarkan prestasinya, kemampuannya sehingga hasil pekerjaan akan sesuai dengan harapan dan rencana.

Pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Sosial kabupaten Lahat ini merupakan program pemerintah sebagai sarana pelayanan dan bantuan sosial kepada penyandang Masalah kesejahteraan sosial dan potensi sumber kesejahteraan yang bertempat di Gg.Belimbing, Bandar Jaya. Kecamatan Lahat , Kabupaten Lahat Sumatera Selatan 31413.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah pegawai**  
**Dinas Sosial Kabupaten Lahat per 2018**

Subdin/Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai (orang)
Kadin	1
Sekretaris	1
Sekretariat	48
Bidang pelayanan rehabilitasi dan perlindungan sosial	20
Bidang pemberdayaan sosial	15
Bidang bantuan dan jaminan sosial	14
Bidang pembinaan kelembagaan social	15
Jumlah	114

Sumber data pegawai Dinas sosial kab lahat

Tabel 1.1 menggambarkan jumlah pegawai serta unit organisasi yang diduduki dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Adapun jumlah pegawai sebesar 114 orang dengan pembagian devisi masing-masing.

**Tabel 1.2**  
**Kesalahan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan akhir**  
**Dinas Sosial kabupaten Lahat**

No	Jabatan	Syarat jabatan	
		Seharusnya	Kenyataan
1.	Subbag keuangan	S.E (Manajemen, Akuntansi)	S.H
2.	Subbag Umum dan Kepegawaian	S.E (Manajemen)	S.T
3.	Subbag program (operator komputer)	S.Kom	S.Kep

Sumber data pegawai Dinas Sosial kabupaten Lahat

Pada tabel 1.2 tersebut menggambarkan ketidaksesuaian penempatan kerja dilihat dari latar belakang pendidikan akhir. Pada subbag Keuangan dan subbag Umum dan Kepegawaian, posisi yang seharusnya ditempati oleh seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi namun dijabati seorang dengan latar belakang pendidikan Sarjan Hukum dan Sarjana Teknik. Kemudian subbag program seharusnya dijabati seorang dengan latar belakang pendidikan Sarjana komputer namun ditempati oleh seorang dengan latar belakang pendidikan Sarjana Keperawatan.

Dengan demikian ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan jabatan yang diemban akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Lebih lanjut dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Dinas Sosial Kab.Lahat diperoleh informasi bahwa sebagian



pegawai di kantor Dinas Sosial Kab.Lahat memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan seperti tidak tepat waktu menyelesaikan tugas, kemudian pegawai tidak disiplin hal ini ditunjukkan adanya sebagian pegawai terlambat datang ke kantor.

Kemudian sebagian pegawai tidak mengetahui secara detail area kerjanya masing-masing misalnya bagian administrasi tidak mengetahui teknik penyusunan antara surat masuk dan keluar, kemudian tidak mengerti cara pembuatan nomor pada surat.

Dari penjelasan tabel di atas dapat kita ketahui akibat dari fenomena tersebut , dimana apabila sebuah organisasi tersebut tidak berpacu pada uraian jabatan dan spesifikasi jabatan maka organisasi akan mengalami kerugian, antara lain :

1. Pekerjaan yang dilaksanakan akan lamban dikerjakan sehingga akhirnya akan menambah masalah setiap penyelesaian tugas pekerjaan
2. Sering terjadi kekeliruan dan cenderung membuat kesalahan
3. Tidak menunjukkan “ siapa yang bertugas pada departemen mana “ karena pada akhirnya tidak ada tanggung jawab yang jelas akibatnya akan terjadi tugas rangkap
4. Rendahnya produktivitas kinerja pegawai

Melihat begitu krusialnya masalah kepegawaian ini, maka diharapkan organisasi mampu dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar

dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Jika dilihat dari pendapat beberapa ahli kepegawaian, dapat dilihat bahwa penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

Berdasarkan gambaran diatas penulis mengambil Dinas Sosial Kabupaten Lahat sebagai bahan penelitian dengan judul “ Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang di kemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan wawasan bagi para pembaca dan dunia pendidikan, serta dapat menjadi pelengkap bagi penelitian sebelumnya.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi penulis sebagai sarana untuk menambah wawasan di bidang SDM khususnya pengetahuan pada penempatan pegawai. Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor Dinas Sosial Kab.Lahat maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta, masyarakat dapat menilai sendiri kinerja dari pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri Nur Fadilah, A. H. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, , Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 10*. Jakarta: Indeks.
- Febriani, W. M. (2017). Penempatan Kerja Pegawai berdasarkan Latar Belakang Pendidikan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah . *eJournal Pemerintahan Integratif*, volume 5, No 3.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. (2006). *Pokok-pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* . Jakarta: Rajawali.
- Istijanto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Karina Octavia, A. &. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja pada PT Bank Sugolto Kantor Cabang Utama. *Jurnal EMBA* , vol 5 , hal 2211-2220.
- Malthis, R. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Mnajemen Personalialia (Manajemen Sumer Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia .
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.

- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Manusia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol 17, No 01. ISSN. 1693-7619.
- Susilo, R. (Juni 2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 2 .
- Tohardi, A. (2006). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Widyastuti, F. (2015). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM. *jurnal penelitian SPeSIA* , 802-1881-1.