

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Yoka Trikastrianto

Universitas Jambi

yoka_tr03@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the effect of employee placement on employee performance at Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. The method used is simple linear regression, Pearson product moment correlation, and determinant coefficient. The results of this study indicate that the placement of employees has a significant effect on employee performance at Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Keywords: Employee placement, Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Metode yang digunakan ialah regresi linier sederhana, korelasi pearson product moment, dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: Penempatan pegawai, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan sumber dasar dalam penentuan tujuan instansi. Tampak peran sumber daya manusia kegiatan dalam instansi tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tujuan instansi akan tercapai bila pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan merencanakan strategi di tujuan oleh kinerja pegawainya. Instansi yang bergerak pada bidang pemerintahan harus memperhatikan sikap dari setiap kinerja pegawainya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam birokrasi publik dianggap mempunyai andil yang sangat besar dalam hal penyebab terjadinya krisis multi dimensi di indonesia yang mencapai puncaknya pada tahun 1998, Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber dari terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme di indonesia dan juga jumlah Pegawai Negeri Sipil semakin membengkak pada masa orde baru, jumlah yang banyak ternyata tidak menjamin pelaksanaan pemerintah menjadi lebih baik tanpa pengolahan yang baik pula.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2000) Pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan-pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan pegawai akan mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Prestasi kerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itulah organisasi dapat maju dan berkembang.

Pengembangan pegawai adalah suatu meningkatkan kemampuan teknis, teori, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai. Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai dalam suatu organisasi dapat maju dan berkembangnya organisasi.

Untuk mewujudkan prinsip-prinsip tersebut aspek utama yang harus mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pelaksana pemerintah, karena betapapun majunya teknologi perkembangan informasi dan terjadinya modal serta memadainya bahan, namun jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang trampil, maka organisasi akan sulit dalam pencapaian tujuannya.

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaran berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara mitra kerja antara pegawai sesuai tugasnya masing-masing.

Untuk mencapai hal-hal tersebut diatas, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam penempatannya sehingga sumber daya yang satu ini mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, ketepatan atau ketidak tepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karir yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang memiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan sehingga sumber daya manusia yang ada akan menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut bukanya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda.

Penempatan pegawai merupakan bagian dari proses pengadilan pegawai dengan demikian pelaksanaan harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian pegawai yang di isyaratkan oleh instansi bersangkutan, dengan prinsip keadilan di mana setiap pegawai di berikan peluang yang sama untuk berkembang. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap prestasi kerja pegawai sehingga dapat tercapai kinerja secara optimal.

Oleh karena itu, instansi harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan ungkapan “*the right man in the right place the right man the right job*” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat). Instansi yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja, proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja pegawai melainkan membutuhkan pengalaman untuk menuju pekerjaan tersebut.

Pegawai dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah mudah di samakan. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi yang dapat menimbulkan kerja sama dalam proses pembelajaran di mana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai (Smayling, 2012).

Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu. Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kinerja

Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Dengan berbagai regulasi yang terus berubah dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci di tuntut untuk memiliki pegawai yang sesuai dengan bidangnya dan berpengalaman di bidangnya. Namun penomona yang terjadi dan terlihat pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci pada saat ini yang dirasakan belum menunjukkan hasil yang optimal dari kinerja pegawainya hal ini dapat dilihat dari efektifitas kerja kerja pegawai yang mana tujuan atau dari pekerjaannya sering tidak tercapai seperti yang diharapkan. Dan kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai terhadap pekerjaan yang di bebankan kepadanya hal ini bisa terlihat dari pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan dan lambat mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal tersebut tidak terlepas dari penempatan pegawai yang sesuai dengan posisi dalam menjalankan tugasnya. Seperti halnya masih ditemui penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan formal dan pendidikan informal yang dimilikinya. Sebagai mana diketahui bahwa pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci pegawainya dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Serta masih ada sikap pegawai yang kurang baik dan menyikapi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini terlihat dari seringnya pegawai mengabaikan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya di laksanakan dengan cepat. Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2009:7) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Abdurrahman Fathoni, (2006:10) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: proses pengadilan berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia”. Sadili Samsuddin, (2005:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang ada didalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat di lihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan disiplin pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi.

Penempatan Pegawai

Kinerja pegawai akan optimal apabila memiliki kepuasan akan pekerjaannya. Pegawai konsisten terhadap kepuasannya maka setidak tidaknya instansi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Koesmono, 2005:108).

Individu dengan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. Penempatan pegawai dapat meningkatkan kinerja pekerjaan pegawai dengan melalui komitmen organisasi dalam kaitannya dengan pekerjaan pegawai, kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap umum pegawai terhadap lingkungan kerja, kondisi kerja, penghargaan yang adil, dan komunikasi dengan kolega (Mariam, 2009).

Kinerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian pegawai dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu (Rivai, 2008).

Penempatan pegawai merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18). Pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Nalieberata, 2007:65).

Menurut Suswanto & Tjutju (2013) Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja optimal. Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan pegawai adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

Menurut Bernardin (2006) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai antara lain:

- a. Pengetahuan, merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja.
- b. Kemampuan, menunjukkan kesanggupan, kecapakan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjannya.
- c. Sikap, merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

Kinerja Pegawai

Menurut Hadari Nawawi (2006:63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry (2008:7) kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris *performance*”. Yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kecapakan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Prawiro Santono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan berapa indikator yaitu:

- a. Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang di rencanakan
- b. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak bisa terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin, yaitu taat pada hukum aturan yang berlaku. Disiplin pengai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia bekerja.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan gaya pikir, kreatipitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas, terdapat banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Prawirosentono (2008) yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis

pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda tentang pencapaian hasilnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian:

$H_0 : r = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai pada kantor Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

$H_a : r \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan yang relevan dan sesuai dengan yang diharapkan maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian lapangan ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner. Penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan sedemikian rupa yang harus dijawab oleh para responden. Sifat dan kuesioner yang diajukan ialah pertanyaan tertutup.

Populasi target dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci (dalam bentuk individu) dengan jumlah populasi 25 orang pegawai. Karena populasi berjumlah 25 orang maka diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Selanjutnya, alat analisis data ialah Korelasi Pearson Product Moment (KPPM), yaitu metode analisis data dengan menggunakan teknik untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama.

Selanjutnya untuk mengtahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi. Sedangkan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan maka dilakukan uji t dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternatif diterima artinya ada pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa nol di diterima dan hipotesa alternatif ditolak artinya tidak ada pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, digunakan rumus *korelasi Pearson Product Moment*, di bawah ini :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r = 0,3230$$

Dari perhitungan di atas mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,3230 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \cdot 100\% \\ &= (0,3230)^2 \cdot 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,1043 \cdot 100\% \\
 &= 10,43\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,43%, berarti sebesar 10,43% penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, sedangkan sisanya sebesar 89,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien korelasi tersebut, yang berguna untuk mencari pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai dari t hitung terhadap t tabel, dengan rumus

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t &= \frac{0,3032\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,3032^2}} \\
 t &= \frac{0,3032 \cdot (4,795)}{\sqrt{1-0,9080}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{1,4538}{0,092} \\
 t &= 15,80
 \end{aligned}$$

Dengan taraf signifikan 5 %, dan jumlah responden 25 orang, dengan melakukan uji dua arah, maka didapat harga t tabel adalah $df = n-2$ ($25 - 2 = 23$), sehingga diperoleh t tabel = 2.068

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung > dari t tabel yang mana $15,80 > 2.068$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, Ha diterima dan Ho ditolak artinya bahwa pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 15,80 sedangkan t tabel, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ $df = n-2 = 25 - 2 = 23$ adalah 2.068 sehingga diperoleh t tabel = 2.068. Dengan demikian maka t hitung > t tabel yakni $15,80 > 2.068$ sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Maka dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan hasil analisis dengan teknik *korelasi pearson moment* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebesar nilai $r_{xy} = 0,323$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar 15,80 sedangkan t tabel dengan tingkat kesalahan 5% adalah 2,068 sehingga t hitung > t tabel, ini berarti kontribusi variabel X terhadap variabel Y atau pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah signifikan. Besarnya pengaruh variabel X terhadap Y penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah 10,43% sedangkan sisanya 89,57% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. (2006). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta
 Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
 Bernardin & Russel., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

- Henry, A. (2008). *Understanding Strategic Management*. Oxford University Press, Oxford, England.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Koesmono. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7. No.2 September 2005: 171-188
- Nawawi, H. Hadari. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Naliebrata, Anita.(2007). *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Pada FEM Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta
- Rani, Mariam. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang
- Sadili Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Smayling, M., & Miller, H. (2012). *Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level*. Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 9 (1955), 27–33.
- Suswanto dan Tjutju Yuniarshih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup