

# Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar Tahun 2016

Ni Luh Tut Tri Ratnawati<sup>1)</sup>, Ni Nyoman Dewi Pascarani<sup>2)</sup>, Ni Wayan Supriliyani<sup>3)</sup>.

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: ratna\_ana44@yahoo.co.id<sup>1)</sup>, dewi.pascarani@yahoo.com<sup>2)</sup>, prily\_baligirl@yahoo.com<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Civil servant which required placement effectively . Employee placement must be applied selectively according to the right position to be able to bring the agency on the expected performance result . But the organization structure in the Departement Of Transportation Denpasar did not correspond to current needs. This type of research is a quantitative research. Population studied are the civil servant in the Department Of Transportation Denpasar with the amount to 154 people . The sample in this study was 61 people by using simple random sampling technique. The results showed that employee placement positive and significant impact on performance, with the regression equation  $Y = 23.037 + 0.540 X$ . Result of R Square meaning that of 46.7% performance variation effected by variations in employee placement, while the remaining 53.3% explained by other factors.*

**Keyword:** Employee Placement, Performance, Departement Of Transportation Denpasar

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang dapat menangani berbagai macam pekerjaan. *The right man on the right place* dijadikan landasan dalam menempatkan pegawai yang tepat. Permasalahan penempatan pegawai instansi pemerintah daerah juga terjadi di Kota Denpasar, salah satunya instansi Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Kota Denpasar mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga persoalan – persoalan fenomena Kota sering terjadi, seperti kemacetan lalu lintas. Maka, penataan Kota perlu ditingkatkan melalui dinas tersebut dituntut menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk dapat dipekerjakan, menyiapkan sarana dan prasarana lalu lintas, dan menyiapkan manajemen rekayasa lalu lintas untuk meningkatkan keselamatan dalam khalayak luas.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Walikota Denpasar Nomor 33 Tahun 2008 tentang uraian Tugas Jabatan pada Organisasi Dinas Daerah Kota Denpasar, bahwa tugas pokok Dinas Perhubungan Kota Denpasar adalah melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang perhubungan. Ditegaskan pula pada misi utama dinas yaitu meningkatkan

kemampuan sumber daya manusia dalam rangka membangun profesionalisme pelayanan di bidang perhubungan. Struktur organisasi yang dimiliki Dinas Perhubungan Kota Denpasar sangat kompleks, dinas tersebut membawahi empat Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang meliputi UPT. Terminal Penumpang, UPT. Terminal Barang, UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor dan UPT. Pelayanan Transportasi Darat, yang tersebar di Kota Denpasar, sehingga dalam penempatan pegawai harus dilakukan secara selektif untuk ditempatkan sesuai pada posisi yang tepat. Kendala dalam penempatan pegawai yang terjadi yaitu kompetensi pegawai yang dibutuhkan dalam memenuhi struktur organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada. Kendala lainnya, berkaitan dengan ketersediaan sumber daya manusia yakni Pegawai Negeri Sipil jumlahnya terbatas.

### Susunan Pegawai Negeri Sipil

| Berdasarkan Golongan | Jumlah PNS | Pendidikan Terakhir  |
|----------------------|------------|----------------------|
| I                    | 18         | SD, SMP              |
| II                   | 71         | SMP, SMA, SMK, SMEA, |

|               |            |  |
|---------------|------------|--|
|               |            | STM, DII   |
| III           | 57         | SMA,<br>SMEA,<br>STM,<br>SARMUD,<br>KPAA, DIV,<br>S1 |
| IV            | 8          | STM, S1,<br>S2                                       |
| <b>Jumlah</b> | <b>154</b> |  |

Sumber: Data Identitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

Data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 154 orang yang dirinci berdasarkan golongan dan latar belakang pendidikannya. Golongan dengan jumlah terbanyak terdapat pada golongan II dengan latar belakang pendidikan SMP, SMA, SMK, SMEA, STM, dan DII.

Penempatan pegawai yang kurang maksimal tersebut menyebabkan munculnya fenomena yang terjadi saah satunya penundaan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan belum optimalnya pemerintah dalam membenahan sikap dan perilaku aparatnya sehingga melemahnya kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar Tahun 2016”**.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang disingkat (MSDM) dapat dipahami sebagai proses dalam organisasi dan suatu kebijakan (*policy*). Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) dalam Jusuf Irianto (2001:3), menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi yang digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. MSDM dapat

dimaksudkan sebagai sarana memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya, maka Guest dalam Jusuf Irianto (2001:3) menyatakan, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen – elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, MSDM merupakan suatu proses pengaturan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui kebijakan organisasi untuk mendayagunakan sumber daya manusia tersebut secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

### B. Penempatan Pegawai

Penempatan menjadikan suatu proses yang sangat menentukan perkembangan suatu instansi dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan yang di butuhkan instansi. Sastrohadiwiryono (2002:162) menjelaskan, penempatan adalah mengalokasikan tenaga kerja dengan memberikan tugas atau pekerjaan dan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan segala resiko sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan.

Penempatan pegawai dapat dirasakan bagi pegawai lama maupun pegawai baru dengan konsep penempatan seperti pengadaan promosi, alih tugas dan demosi. Sedangkan cara penempatan pegawai baru dibutuhkan program orientasi atau pengenalan terlebih dahulu pada bidang – bidang yang terdapat pada suatu instansi. Hal ini dilaksanakan guna mengenalkan peran pegawai, organisasi, kebijaksanaan dan mensosialisasikan nilai - nilai yang ada serta solidaritas rekan kerja mereka.

Kendala – kendala yang sering dialami saat menempatkan pegawai lama maupu baru yaitu ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru. Ketidakcocokan diartikan bahwa apa yang diharapkan pegawai pada posisi yang ditempatkannya tidak sesuai dengan kenyataan yang dirasakannya sehingga pegawai menjadi tidak betah dan bertindak tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan perputaran karyawan baru ini menunjukkan derajat perpindahan yang terjadi melewati

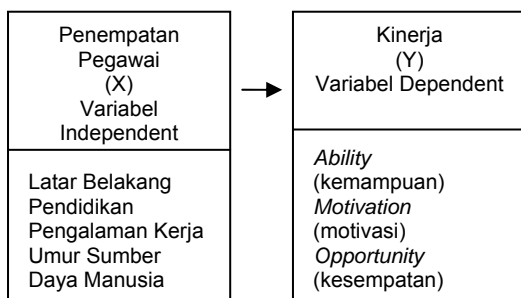
batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan. Hal ini biasa terjadi disebabkan oleh adanya promosi ke divisi lain, karyawan mengundurkan diri, mengalami cacat tetap, pensiunan, meninggal, dan dipecat karena ketidaksiplinanannya.

### C. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati seperti kriteria atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu secara keseluruhan selama periode tertentu (Rivai dan Basri dalam Amins, 2012:42). Harsey dan Blanchard dalam Amins (2012:42), menjelaskan kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang mana pegawai harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Maka, disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang diciptakan dengan motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang pada instansi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga target atau kriteria yang telah ditentukan mampu menciptakan tujuan organisasi.

Disamping itu, terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik situasi yang dirasakan pegawai pada bidangnya, deskripsi pekerjaan yang diterima pegawai, sikap para pekerja dan atasan, serta tujuan – tujuan penilaian kinerja dengan pengevaluasian dan pengembangan. Hal tersebut perlu diperhatikan bagi departemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pada institusi.

### D. Model Analisis



Indikator yang digunakan mengukur penempatan pegawai yaitu menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) yaitu

#### a. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mengkaitkan dengan seleksi penempatan pegawai terhadap bidang yang dikuasainya akan terlihat pegawai yang mana memiliki prestasi tertentu saat mengikuti jenjang pendidikan. Maka, prestasi akademis menjadikan acuan pemberian tanggung jawab dan beban kerja yang akan dipangkunya. Prestasi akademis yang telah dicapai pegawai menjadi hal penting dalam mempertimbangkan penempatan pegawai untuk mengerjakan tugas, mengemban wewenang dan tanggung jawab.

#### b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi suatu pertimbangan dalam menempatkan pegawai karena dapat membantu pegawai mengerjakan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengalaman pada pekerjaan yang sama sebelumnya perlu mendapatkan perhatian untuk ditempatkan pada posisinya yang cocok. Banyaknya pengalaman bekerja yang dimiliki seorang pekerja kecenderungan yang bersangkutan lebih memiliki keterampilan dan keahlian yang relatif tinggi, begitu juga sebaliknya semakin sedikit pengalaman yang dimilikinya semakin rendah tingkat keahliannya.

#### c. Umur Sumber Daya Manusia

Umur sumber daya manusia dijadikan pertimbangan pada penempatan pegawai karena suatu pekerjaan tidak hanya diperlukan oleh tenaga kerja golongan muda namun golongan tua juga membutuhkan pekerjaan. Oleh karena itu, menghindari rendahnya produktivitas pegawai dalam bekerja perlu dikasifikasikan pegawai berdasarkan umurnya untuk membagi beban tugasnya. Pegawai yang memiliki umur masih muda dan energik dapat ditempatkan pada pekerjaan yang lebih berat dan resiko lebih besar, sedangkan pegawai usia tua dapat ditempatkan pada pekerjaan yang ringan dengan tuntutan fisik yang ringan.

Indikator yang digunakan mengukur penempatan kinerja yaitu menurut Rivai dan Basri dalam Amins (2012:42–43), yaitu

#### a. Ability (kemampuan)

Pegawai dapat melaksanakan suatu sistem pemanfaatan sumber daya

dan teknologi guna mencapai hasil yang optimal dengan kemampuan yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

b. *Motivation* (motivasi)

Pegawai memiliki keinginan dan kesungguhan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan cara mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin.

c. *Opportunity* (kesempatan)

Pegawai diberikan kesempatan untuk mengerjakan, memanfaatkan waktu dan peluang secara individu untuk mencapai hasil tertentu.

**E. Hipotesa**

Pendugaan sementara terhadap penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H<sup>1</sup> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

H<sup>0</sup> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan berbentuk primer dan sekunder. Populasi penelitian yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 154 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Maka, jumlah sampel yang diambil adalah sebagian dari Pegawai Negeri Sipil sejumlah 61 responden. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan observasi, penyebaran kuesioner tertutup dengan skala likert dan penggunaan dokumen.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Package Of Social Science* (SPSS 20,0), yang memperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat mengukur variabel penempatan pegawai (X) dan Kinerja (Y). Hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,3$ ) sehingga instrumen dapat digunakan.

**b. Uji Realibilitas**

| N o | Variabel                | Cronbac h's Alpha | Keterang an |
|-----|-------------------------|-------------------|-------------|
| 1   | Penempat an Pegawai (X) | 0,732             | Reliabel    |
| 2   | Kinerja (Y)             | 0,697             | Reliabel    |

Penempatan pegawai dan kinerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dengan hasil *Cronbach's Alpha* penempatan pegawai 0,732 dan kinerja 0,697, maka dapat dinyatakan semua instrumen reliabel.

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan cara:

**a. Uji Normalitas**

Nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,736, sedangkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,651 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 maka dinyatakan model persamaan regresi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Hasilnya dapat diketahui dengan cara uji *Glejser* yang mana untuk mengetahui model yang dibuat terjadi ketidaksamaan varian dan hasilnya menunjukkan nilai Sig. dari variabel penempatan pegawai lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,062 yang berarti tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar digunakan analisis regresi linier sederhana dan persamaan strukturalnya:

$$Y = 23,037 + 0,540 X$$

Dijelaskan nilai konstanta 23.037, hasil korelasi sebesar 0,683 dan di dapat hasil dari  $\beta$  penempatan pegawai sebesar 0,540. Hasil perhitungan tersebut koefisien regresi menyatakan adanya pengaruh yang positif artinya semakin membaik pelaksanaan

penempatan pegawai akan diiringi pula dengan peningkatan kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

Tingkat signifikansi dapat dilihat dari hasil uji anova (UJI F), disimpulkan hasilnya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 51,661 > 4,00$ , dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata  $0,05$  ( $H_1$  diterima). Hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi pada hasil uji regresi linier sederhana. Perhitungannya koefisien determinasi ( $R^2 = 0,683^2 = 0,467$ ) atau 46,7% artinya sebesar 46,7% kinerja dipengaruhi oleh penempatan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dijelaskan oleh faktor lain.

## 5. KESIMPULAN

1. Hasil keseluruhan tanggapan responden terhadap penempatan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar yaitu baik.

2. Tingkat kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar berdasarkan tanggapan responden sangat baik dilihat dari (motivation) motivasi sedangkan indikator (*ability*) kemampuan dan (*opportunity*) kesempatan menunjukkan kategori baik.
3. Besarnya pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja ditunjukkan pada nilai koefisien korelasinya (R) sebesar 46,7% kinerja dipengaruhi oleh penempatan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dijelaskan oleh faktor lain.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Dinas Perhubungan Kota Denpasar. 2013. *Buku Profil Dinas Perhubungan*. Denpasar: Pemerintah Kota Denpasar.

Website Resmi Dinas Perhubungan Kota Denpasar, diunduh dari: <http://perhubungan.denpasarkota.go.id/> (diakses pada tanggal: 12/10/2015)