



## Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng

Sumarno<sup>1</sup>, Yusran<sup>2</sup>, Marayuni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimanggalatung

**Abstract.** *This study aims to determine the magnitude of the effect of work placement on employee performance at the Soppeng District Health Office, using a quantitative research approach survey type. Employee Placement is one of the variables that plays a major role in determining Employee Performance. The right placement according to the ability of employees is one of the supports for increasing performance at the Soppeng District Health Office. The results of this study indicate that work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Soppeng District Health Office. These results show that the level of acquisition of the Job Placement and Employee Performance variables is on average good with an ideal score.*

**Keywords:** *Work Placement, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng, dengan menggunakan jenis survey pendekatan penelitian Kuantitatif. Penempatan Pegawai merupakan salah satu variabel yang sangat berperan dalam penentuan Kinerja Pegawai. Penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan para pegawai menjadi salah satu penunjang terjadinya peningkatan kinerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Hasil ini memperlihatkan bahwa tingkat perolehan variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai rata-rata baik dengan skor ideal.

**Kata kunci:** Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan alat atau wadah berkumpulnya orang dalam rangka melakukan hubungan untuk mengaktualisasikan diri dan mengembangkan kemampuannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi setiap orang akan berusaha menunjukkan kemampuannya dengan mengisi posisi dan kedudukan sesuai dengan profesi yang dimilikinya, sehingga mampu mengembangkan dirinya sepenuh hati.

---

*Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Accepted Juni 01, 2023*

\* Sumarno

Melalui interaksi di dalam organisasi, manusia dapat menyatukan sejumlah besar potensinya agar mampu menciptakan hubungan sosial yang ampuh dan andal. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang berusaha menggabungkan segala daya yang dimilikinya dengan dukungan sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara anggota organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli dan mesin serta bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau instansi akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga memerlukan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Orientasi Penempatan Kerja**

Selain harus diberikan gambaran keseluruhan kepada karyawan, ia juga harus diperkenalkan kepada karyawan lain dalam perusahaan dan suasana keraguan harus dicairkan, dalam hal penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan:2009).

### **Definisi Kinerja**

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hasibuan (2007: 94 ).

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari (tiga) faktor yang terdiri dari :

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
- 2) Pengalaman, yakni tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- 3) Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005 : 9 ) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2005:141), kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari :

- 1) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Produktivitas
- 4) Adaptasi

- 5) Inisiatif dan pemecahan masalah
- 6) Kerjasama
- 7) Tanggung jawab
- 8) Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Menurut Ruky (2004:45) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kemampuan pegawai
- 2) Disiplin pegawai
- 3) Pelayanan yang diberikan

Menurut Sianipar (2000:5) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi kerja atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam Sedarmayanti (2003:152) mengartikan kinerja (performance) sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja tersebut yaitu :

- 1) Hasil kerja pekerja
- 2) Proses atau organisasi
- 3) Terbukti secara konkrit
- 4) Dapat diukur
- 5) Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005:7) pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu :

- 1) Perilaku (proses)
- 2) Output (Produk langsung suatu aktivitas atau program), dan
- 3) Outcome (Value Added atau dampak aktivitas/program)

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. "Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukurankinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiensinya dan efektivitasnya" Mahmudi (2005:64). Sasaran kinerja yang menetapkan adalah spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi

tanggung jawab pegawai (Foster, 2001:6). Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang dipuncak mungkin belum memenuhi sasaran.

### **Unsur-Unsur Kinerja Pegawai**

Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti (2001: 21) adalah sebagai berikut:

- 1) Kekinerjaan, yakni menilai kinerja pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.
- 2) Tanggung jawab, yakni menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- 3) Kejujuran, yakni menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 4) Kemampuan bekerja sama, yakni menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 5) Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam perusahaan.
- 6) Ketelitian kerja, yakni menilai ketelitian dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaannya.
- 7) Inisiatif, yakni menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- 8) Kondisi fisik, yakni menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 9) Kepemimpinan, yakni menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
- 10) Kemampuan mengambil keputusan, yakni menilai kemampuan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
- 11) Kecakapan, yakni menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Payaman Simanjuntak (2005:10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu :

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

### **Indikator Penempatan Kerja**

Indikator dari penempatan ini mengacu dari pendapat Bernardin dan Russel dalam Riva'I (2015) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Ketrampilan
- 3) Kemampuan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan setelah ujian proposal.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini berjenis penelitian survei dengan pendekatan asosiatif kuantitatif, yang bermaksud menguji pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Yaitu Penempatan Kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, digunakan dua teknik analisis data, yaitu (1) Analisis data deskripsi kuantitatif untuk menguji hipotesis deskriptif, dan (2) Analisis data asosiatif kuantitatif untuk menguji hipotesis asosiatif dengan rincian sebagai berikut:

## 1. Teknik Analisa Data Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini, digunakan Teknik Analisa Data Deskriptif Kuantitatif dan metode analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi yang dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2005:90). Sehingga penulis dapat mengolah dan mengkaji data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Penulis menggunakan metode secara analisis deskriptif ini dimaksud agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan Penempatan kerja dan Kinerja pegawai sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Menurut Eko Putro Widoyoko (2013:242), data yang sudah sampai persentase lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentasenya itu dapat digolongkan sebagai berikut:

### a. Skala Variabel

STT= Skor Tertinggi Dikali Jumlah Sampel Dikali Jumlah Item  
STR=Skor Terendah Dikali Jumlah Sampel Dikali Jumlah Item

$i$  = Jumlah Skor tertinggi dikurang jumlah skor terendah dibagi jarak interval

### b. Skala Butir

STT = skor tertinggi dikali jumlah sampel

STR= jumlah skor tertinggi dikurang jumlah terendah dibagi jarak interval.

$$i = \frac{\text{skor tertinggi (STT)} - \text{skor terendah (STR)}}{\text{jarak interval (n)}}$$

**Tabel .1 Klasifikasi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Skor Klasifikasi Sikap			Kriteria
Variabel X	Variabel Y	Indikator	
970,2 – 1155	1675,8 – 1995	88,2 – 105	Sangat Baik
785,4 – 970,2	1356,6 – 1675,8	71,4 – 88,2	Baik
6006,6 – 785,4	1037,4 – 1356,6	54,6 – 71,4	Cukup Baik
415,8 – 6006,6	718,2 – 1037,4	37,8 – 54,6	Kurang Baik
231 – 415,8	399 – 718,2	21 – 37,8	Tidak Baik

## 2. Analisis Statistika Inferensial

Untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas (penempatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), secara manual dapat digunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Variabel bebas (budaya organisasi)

Y = Variabel terikat (kualitas publik)

n = Jumlah responden/Sampel

**Tabel .2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2014:184)

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mencari hubungan kausal antara variable X dengan Y. Uji linear tersebut menggunakan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

X = Penempatan Kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Gambaran umum lokasi penelitian**

a. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

Beralamat di Jl. Salotungo no.27, Lalabata Rilau, Lalabata, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan 90814

b. Visi & Misi

Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng terbentuk berdasarkan peraturan daerah No. 05 Tahun 2006 tentang pembentukan dan penyusunan perangkat daerah dan peraturan Bupati nomor 46 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan, organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten. Dinas Kesehatan di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan otonomi daerah dan tugas perbantuan dibidang kesehatan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Visi :

“Menuju masyarakat sehat dan sejahtera”

Misi :

“Menjamin ketersediaan pelayanan kesehatan yang semakin unggul”

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Pemaparan hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan penjelasan tentang tanggapan responden, terhadap pertanyaan atau kuesioner yang diajukan berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya, akan dilakukan interpretasi ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban atau rumusan masalah penelitian ini, adapun variabel tersebut yaitu variabel Penempatan Kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu dimensi Promosi, Transfer, Demosi, Pemutusan Hubungan. Sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 8 dimensi yakni, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kualitas kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggung Jawab, Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi.

### **Teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Pemaparan hasil penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner/angket penelitian ini. Selanjutnya akan dilakukan penjelasan secara ringkas terhadap variabel penelitian, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas dan jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat terjawab.

### **Deskripsi dan distribusi data hasil penelitian variabel Penempatan Kerja**

Deskripsi distribusi frekuensi data variabel Penempatan Kerja dalam penelitian ini antara lain :

**Tabel .3 Diskripsi distribusi frekuensi data Penempatan Kerja**

N	Valid	21
Range		16
Minimum		28
Maximum		44
Sum		794
Mean		37,81
Std.Deviation		4,523
Variance		20,462

Pada tabel 3 tersebut atas nilai indikator jawaban responden semuanya valid dalam pengelolaan data dan tidak ada data pengamatan sumber daya manusia yang hilang. Nilai minimum dari semua indikator sebesar 28 (Dua Puluh Delapan) dan nilai

maximumnya sebesar 44 (Empat Puluh Empat), berarti terdapat rentang nilai sebesar 16 (Enam Belas). Selain nilai tersebut, terlihat pula bahwa nilai mean, median relative sama besar yang berarti data tersebut memenuhi persyaratan distribusi normal.

**Skor Butir Pernyataan Variabel Penempatan Kerja**

Setelah dilakukan pengelolaan data hasil penelitian, maka dapat diketahui skor butir pernyataan variabel Penempatan Kerja sebagai berikut :

**Tabel .4 Skor Butir Pernyataan Variabel Penempatan Kerja**

Nomor Indikator	Skor yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	76	105	Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor butir pertanyaan.  Skor ideal = Nilai tertinggi x jumlah responden ( 5 x 21 = 105)
2	77	105	Baik	
3	71	105	Baik	
4	68	105	Cukup Baik	
5	69	105	Cukup Baik	
6	66	105	Cukup Baik	
7	68	105	Cukup Baik	
8	72	105	Baik	
9	74	105	Baik	
10	76	105	Baik	
11	77	105	Baik	
Jumlah	794	1155	Baik	

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa secara umum Penempatan Kerja berada pada kategori “Baik” dengan nilai 794 atau dengan kata lain dimensi dan indikator yang dijadikan sebagai alat ukur berjalan sesuai mekanisme.

**Analisis Statistika Inferensial**

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng, maka yang pertama harus diketahui adalah nilai  $r_{xy}$  hitung, kemudian menemukan indeks kuat hubungan dari kedua variabel. Untuk mengetahui tingkat kuat atau lemahnya hubungan yang tercipta antara kedua variabel.

Uji statistika inferensial dengan menggunakan *correlation product moment* digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dari data berdistribusi normal. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* sebagai berikut :

**Tabel .5 Tabel hasil Analisis Korelasi Product Moment**

	Penempatan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Penempatan Kerja (X) Pearson Correlation	1	,583**
Sig.(2-Tailed)		,006
N	21	21
Kinerja Pegawai (Y) Pearson Correlation	,583**	1
Sig.(2-Tailed)	,006	
N	21	21

\*\**Correlation is significant at the 0,01 level (2-Tailed)*

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *Person Correlation* Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,583 hal ini menunjukkan bahwa antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng berada pada kategori kuat. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng kategori hubungannya kuat, berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan nilai koefisien bernilai positif yang berarti bahwa terjadi pengaruh positif dalam arti adanya Penempatan Kerja maka Kinerja Pegawai yang dapat ditunjukan naik.

Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 22 *for windows*.

Adapun hasil analisis statistika dengan regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel .6 Tabel Coefficient**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Unstandardized Coefficient</i>	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1. (constant)	17,162	16,815		1,021	,320
Penempatan Kerja	1,382	,442	,583	3,130	,006

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Pada tabel 6 menunjukkan harga  $y = 17,162$ ,  $\beta_1 X = 1,382$ . Sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng berdasarkan Penempatan Kerja adalah  $Y = 17,162 + 1,382X$ . Hal ini menjelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,162 artinya jika Penempatan Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng nilainya adalah 17,162.
- 2) Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X) sebesar 1,382, artinya jika variabel Kinerja Pegawai mengalami kenaikan 1 satuan, Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,382 satuan.

**Tabel .7 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate
1	,583	,340	,305	8,963

a. Predictor : (Constant), Penempatan Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan nilai diperoleh angka R sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Sedangkan nilai  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,340 atau 34%. Hal ini menunjukkan

bahwa persentase sumbangan pengaruh Penempatan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai *std.Error of Estimate* sebesar 8,936, hal ini menunjukkan banyaknya kesalahan dalam prediksi nilai Kinerja Pegawai sebesar 8,936.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel Penempatan Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Penelitian menunjukkan bahwa :

1. Hasil Penelitian Variabel Penempatan Kerja yang menunjukan nilai 794 yang diartikan berda pada kategori baik sesuai dengan yang diduga.
2. Hasil Penelitian Variabel Kualitas Pelayanan yang menunjukan nilai 1458 yang diartikan berda pada kategori baik sesuai dengan yang diduga.
3. Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, disarankan sebagai berikut: Untuk lebih memperhatikan penempatan kerja untuk lebih menunjang peningkatan kerja pegawai, karena ketepatan posisi akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Minarti, Mira. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Indralaya : Universitas Sriwijaya.
- Hidayati, Nurul. 2020. Makalah Tentang Penempatan Karyawan. Jakarta : Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Hasibuan, H. Malayu D.P. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi". Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi, 2005. "Manajemen Kinerja Sektor Publik". UPP AMP YPKN. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. "Evaluasi Kinerja SDM", Bandung, Refika Aditama.
- Riva'I, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik". Jakarta: Grafindo Persada.
- Samsudin, Salidin. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Pustaka Setia.
- Ruky, Ahmad S, 2004. "Sistem Manajemen Kinerja", Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung, Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman, 2005. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja", Jakarta : LPFEUI.
- Siagian, Sondang P. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar, MM, 2000. "Perencanaan Peningkatan Kinerja", LAN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. Metode Penelitian Survei, LP3ES Jakarta
- Simamora, Henri, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 1997 "Metode Penelitian Administrasi" Alfa Beta. Bandung.
- Zain, Moh, 2008, 'Manajemen Perpajakan'. Jakarta: Salemba Empat.