



PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MADANG SUKU II OGAN KOMERING ULU TIMUR

Mardani¹, Siti Khoiriah², Iis Mardeli³, Demsie Harlofida⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

^{1,2,3,4}Jl. Tugu Harum, elitang Madang Raya, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: mardani.mz68@gmail.com, choirbee33@gmail.com, iismardeli@gmail.com, demsie12@gmail.com

Abstrak

Besarnya pengaruh penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan Komering Ulu Timur. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapat bahwa Penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur yaitu $Y = 10.607 - 0,080X_1 + 0,631 X_2 + e$ dan melalui analisis koefisien korelasi berganda diperoleh $r = 0,54$ yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,400- 0,599 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang sedang antara Penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Penelitian ini dilakukan pada 12 orang responden dan setelah diadakan uji hipotesis diketahui F hitung = 1,85 dan F tabel diperoleh 4,26 dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Adapun saran yang dapat diberikan adalah hendaknya pimpinan agar selalu memperhatikan kebutuhan para pegawainya dalam bekerja agar kinerja para pegawainya dapat meningkat.

Kata kunci: Penempatan, pengembangan karir dan kinerja

Abstract

The magnitude of the influence of placement and career development on employee performance at the Madang Suku II Ogan Komering Ulu Timur District Office. Based on the results of multiple regression analysis, it was found that placement and career development on employee performance at the Madang Suku II Ogan Komering Ulu Timur District Office was $Y = 10,607 - 0.080X_1 + 0.631$ has been consulted with conservative standards, it is between 0.400- 0.599, which means it is classified as a moderate correlation or influence between placement and career development on employee performance at the Madang Suku II Ogan Komering Ulu Timur District Office. This research was conducted on 12 respondents and after conducting a hypothesis test it was found that the F count = 1.85 and the F table obtained was 4.26, thus the hypothesis proposed could not be accepted. The advice that can be given is that leaders should always pay attention to the needs of their employees at work so that their employees' performance can improve.

Keywords: Placement, career development and performance

PENDAHULUAN

Di dunia kerja sudah barang pasti terdapat sekelompok orang yang mempunyai dorongan untuk berhasil dan mengejar prestasi kerja, mereka bukannya hanya semata-mata untuk mencari uang atau imbalan saja. Akan Tetap juga mereka berkeinginan untuk melakukan sesuatu secara lebih baik dan lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan akan kinerja

yang baik, sedangkan untuk mencapai kinerja yang baik dari setiap pegawai pada sebuah instansi sudah pasti membutuhkan faktor-faktor penunjang baik dari organisasi kerja maupun dari dalam diri individu pegawai yang bersangkutan seperti penempatan dan pengembangan karir. (Frinaldi, 2014) Bila pegawai yang ada pada setiap organisasi sudah ditempatkan pada tempat yang sesuai dan telah diberikan pendidikan dan pelatihan yang baik dan berkesinambungan maka secara langsung pegawai tersebut akan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena mereka sudah mempunyai bekal ilmu dan keterampilan dalam bekerja sehingga mereka akan lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dari setiap pegawai.

Apabila para pegawai telah memiliki kemampuan dalam bekerja (Syamsuar & Ginting, 2020) maka langkah selanjutnya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan disiplin kerja dari setiap pegawai. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dari setiap pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. (Fauzi, 2013) Dengan motivasi diharapkan disiplin kerja pegawai dapat meningkat sehingga pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sehingga tujuan dapat tercapai. (Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023) Manusia merupakan unsur yang vital dalam setiap organisasi. Manusia adalah sentral dalam suatu organisasi karena manusia merupakan perencana sekaligus pelaku aktif dalam kegiatan organisasi tersebut. Karena pentingnya unsur manusia dalam organisasi maka perlu adanya pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai harus dilakukan dan ditingkatkan dengan cara memperdayakan diri semaksimal mungkin. Pemberdayaan diri tidak bisa terlaksana secara spontan tetapi melalui proses pembelajaran yang panjang, tahap demi tahap.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Penempatan dan pengembangan sumber daya manusia (Garaika, 2019) dirasakan semakin hari semakin penting kemanfaatannya karena tuntutan jaman yang semakin maju dan juga tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi. (Fauzi, 2018) Penempatan pegawai yang tepat pada tempatnya yang tepat (*the right man in the right place*) serta menempatkan pegawai tepat untuk jabatan atau tempat yang tepat (*the right man behind the right job*) dan juga menjadi daya penggerak bagi pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan dan menyelesaikan beban pekerjaan serta tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

(Hasibuan, 2011) penempatan karyawan adalah suatu tindak lanjut dari seleksi penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang/karyawan tersebut. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (1997:323) pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari. (Ambarwati, 2018) Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Mengetahui besarnya pengaruh Penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian penempatan

Penempatan pegawai yang tepat pada tempatnya yang tepat (*the right man in the right place*) serta menempatkan pegawai tepat untuk jabatan atau tempat yang tepat (*the right man behind the right job*)

dan juga menjadi daya penggerak bagi pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan dan menyelesaikan beban pekerjaan serta tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2000) penempatan pegawai adalah Suatu tindak lanjut dari seleksi penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang/pegawai tersebut. Penempatan pegawai tidak hanya dilakukan pada pegawai baru akan tetapi pegawai lamapun perlu direkrut secara internal. Mereka juga perlu dipilih dan biasanya juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

Penempatan juga dapat menjadi daya penggerak atau dorongan yang untuk tepat. menciptakan disiplin kerja pegawai supaya mereka bekerja lebih maksimal. Seorang manajer dalam mengambil keputusan mengenai kedudukan pegawai atau penempatan pegawai harus sesuai dengan prestasi yang dimiliki pegawai dan keputusan tersebut harus tepat.

Konsep penempatan mencakup 3 (tiga) hal, yaitu :

a. Mutasi.

Mutasi merupakan tindak lanjut dari penempatan dan penilaian prestasi kerja pegawai. Karena dengan penilaian prestasi kerja, pegawai dapat diketahui kecaakapannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh pimpinan. Mutasi harus didasarkan atas prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, pengertian mutasi adalah Suatu perubahan kondisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan dengan baik secara horizontal maupun vertikal disuatu organisasi atau perusahaan, (2008 : 114).

b. Promosi

Promosi memberikan peranan penting bagi pegawai, karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan pegawai untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut Sondang P. Siagian, pengertian promosi adalah Apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hirarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula, (2009 :169)

c. Demosi.

Demosi pada umumnya dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan, seperti:

- Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak memuaskan.
- Perilaku pegawai yang dispungSIONAL, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Menurut (Siagian, 2004) pengertian demosi adalah seorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat/jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

2.2. Pengertian pengembangan karir

(Muljani, 2002) Schuler dan Jackson (1997 : 323) pengembangan pegawai adalah merupakan kegiatan dalam rangka mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan dikemudian hari. Kegiatan pengembangan juga menjamin pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2000:2) *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities.* Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Simanjuntak (1985:58) pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai

baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu.

Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. (Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023) Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai. menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang mendudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik.

Sule dan Saefullah (2009:205) secara garis besar mengemukakan pendekatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yaitu *off the job training* dan *on the job training*. Program pelatihan pada umumnya dilakukan metode *off the job training* yaitu pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, pendekatan *on the job training* adalah pendekatan pelatihan yang diberikan ditempat kerja.

2.3. Pengertian kinerja

Menurut (Siagian, 2005) Pengertian kinerja adalah pengorbanan jasa-jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut (Prabu, 2005) Mangkunegara kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

3.1. Sumber Data

1. Data primer.

Suatu data yang diperoleh secara langsung pada sumbernya

2. Data sekunder

Data yang diperoleh dengan cara menggunakan data hasil mempelajari literatur yang berkaitan dengan penulisan penelitian .

3.2. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dua cara yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (Library research)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui buku – buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (Field research).

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau langsung lapangan, ini dilakukan dengan cara :

a. Observasi (Pengamatan)

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti dengan pencatatan secara sistematis dan terperinci dari data atau obyek yang diteliti

b. Wawancara (Interview)

Cara memperoleh data melalui dialog langsung dengan pihak instansi yang berkaitan dengan penelitian.

- c. Dokumentasi.
Yaitu cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penelitian.
- d. Kuisisioner
Yaitu dengan cara memberikan angket berisikandaftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden.

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini digunakan rumus regresi linier berganda dan koefisien korelasi berganda yang dianalisis dengan bantuan SPSS sesuai dengan analisis regresi berganda dan korelasi antara Penempatan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan model $\hat{Y} = 10.607 - 0,080X_1 + 0,631 X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,54 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa Penempatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Penempatan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai sebesar $r = 0,50$ dan mempunyai pengaruh yang sedang. Sedangkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur adalah sebesar 0,17 berarti terdapat pengaruh yang sangat rendah antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan tersebut diatas maka penulis mengambil kesimpulan yaitu antara Penempatan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur terdapat pengaruh yang sedang, dimana r hitung adalah 0,50. Antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur mempunyai pengaruh yang sangat rendah, di mana r hitung adalah 0,17. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kiner pegawai pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur dalam kategori yang sangat rendah. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang sedang antara Penempatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Madang Suku II Ogan komering Ulu Timur. Hal tersebut ditunjukkan oleh r sebesar 0,54 yang berarti hubungan tersebut sedang. R Square menunjukkan angka sebesar 0,2916 yang berarti sebesar 29,16% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya $100\% - 29.16\% = 70.84\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari Uji F didapat F hitung lebih kecil dari F tabel ($1.85 < 4,26$), hal ini berarti koefisien korelasi berganda tidak signifikan dan hipotesis yang diajukan sebelumnya ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, D. R. M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. (M. M. Fauzi, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. (Amirullah, Ed.) (Cetakan I.). Malang: Media Nusa Center.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 13(2), 180–192.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsuar, C. A., & Ginting, H. (2020). Mengelola Keberagaman Pegawai Dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan : Studi Komparasi. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 2(e-ISSN: 2715-2952), 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26618/jppm.v2i1.3601>