

TESIS

**HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PASER**



MUHAMMAD AGUNG SAPUTRO

M012019020

PROGRAM MAGISTER TERAPAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN PASER**

disusun dan diajukan oleh

Muhammad Agung Saputro

Nomor Pokok Mahasiswa : **M012019020**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 18 Februari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Komisi Penasihat,


Dr. Muttaqin, MBA
Ketua


Dr. Lukman Samboteng, M.Si
Anggota

Mengetahui,
Direktur Politeknik STIA LAN Makassar


Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D
NIP. 19640706 199303 1 001

TESIS

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

JUDUL : HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PASER

Pada hari ini Kamis, 18 Februari 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Muhammad Agung Saputro** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **M012019020**.

Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

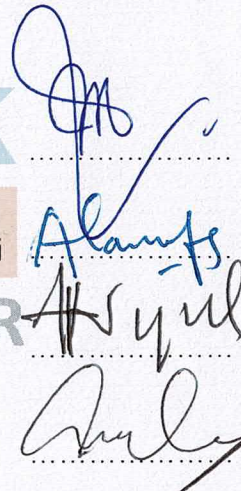
Ketua Tim : Prof. Dr. Muh. Basri, M.Si


Sekretaris : Dr. Alam Tauhid Syukur, S.Sos., M.Si

Anggota : 1. Dr. Muttaqin, MBA

2. Dr. Lukman Samboteng, M.Si

POLITEKNIK
STIALAN
MAKASSAR



 POLITEKNIK MAKASSAR LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR	No. Dokumen	SMM-FM-AKD-12.09
	Revisi	01
	Tanggal Efektif	2 Januari 2020
	Halaman	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TESIS		

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI/TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) / MAGISTER (S2) di Politeknik STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 18 Februari 2021

Yang menyatakan,



M. ABUNO. SAPUTRO

NPM. M012019020

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis Panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara pada Program Studi Administrasi Terapan Pembangunan Negara konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Makassar. Adapun judul tesis ini: " Hubungan Penempatann Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser". Di dalam menyelesaikan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing : Dr. Muttaqin, MBA pembimbing 1 dan Dr. Lukman Samboteng, M.Si sebagai pembimbing 2 Dimana di tengah-tengah masa pandemic covid-19 dan kesibukannya masih tetap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Perkenankanlah juga, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Prof. Amir Imbaruddin, MDA.,PhD selaku Ketua Politeknik STIA LAN Makassar
2. Dr. Frida Chairunnisa.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Terapan Pembangunan Negara.

3. Spesial Untuk Orang Tua tercinta ayah Murhariyanto dan Ibu Luluk Nafsri yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang dan senantiasa memberi semangat dan dorongan kepada penulis.
4. Kepada Kakak dan Adik, Widya Ratna Sari dan Yona Alvira Nur Aluna Sari yang Penulis sayangi, atas support dan dukungannya serta memberikan Doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis.
5. Teristimewa buat Hj A Satriani yang penulis sayangi, terimakasih selalu ada dan menjadi penyemangatku selama ini, kamu adalah inspirasiku.
6. Kepada abangku Reza Fahrepi yang sudah menemani dan memberikan dukungan dan sumbangsi pemikiran selama 2 tahun penulis menjalani proses pendidikan,

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Makassar, Februari 2021

Muhammad Agung Saputro

INTISARI

HUBUNGAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PASER

Penulis : Muhammad Agung Saputro

Penasehat : Muttaqin

Lukman Samboteng

Dalam hal penempatan kerja, rotasi terakhir yang dikeluarkan Bupati ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser dinilai kurang tepat, hal ini jelas karena jabatan atau struktur yang ditempati oleh pegawai tidak sepenuhnya tepat dan tidak sesuai dengan bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Pada penelitian ini, peneliti menggu metode deskriptif kuantitatif Sumber data berasal dari data sekunder Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Paser, serta data utama yang di olah berdasarkan hasil wawancara dengan responden dan orang dalam yang mengisi kuisisioner .Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sebanyak 59 pegawai dengan status PNS.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan dari hasil uji chi-square diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai pearson chi square untuk nilai Asymp.Sig (2- Sided) sebesar 0.031, karena nilai Asymp.Sig 0.031 < dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

ABSTRACT
RELATIONSHIP OF JOB PLACEMENT TO EMPLOYEE
PERFORMANCE IN EDUCATION AND CULTURE OFFICE
PASER REGENCY

Author : Muhammad Agung Saputro
Supervisors : Muttaqin
Lumkman Samboteng

In terms of job placement, the last rotation issued by the Regent to the Education and Culture Office Paser Regency was deemed inaccurate. This is clear because the position or structure occupied by the employee is not entirely appropriate and not in accordance with their field. The objective of the study was to understand the effect of job placement on employee performance at Education and Culture Office.

This study applied a quantitative descriptive approach. The secondary data collected from Education and Culture Office. The primary data collected from interview 59 civil servants.

The result of the study showed that based on the results! The chi-square test above can be interpreted that the Pearson chi square value for the Asymp.Sig (2- Sided) value is 0.031, because the Asymp.Sig value $0.031 < 0.05$, it can be concluded that H_a is accepted and H_o rejected, which means that there is a significant relationship between job placement and employee performance at Education and Culture Office of Paser Regency.

Keywords: Job Placement, Employee Performance, Education and Culture Office, Paser Regency

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Kata Pengantar	iii
Abstrak.....	iv
Abstract.....	v
Daftar isi.....	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Penempatan Kerja	13
3. Kinerja Pegawai	19
B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis	
1. Kerangka Pikir.....	25
2. Pengembangan Hipotesis	25
C. Definisi Operasional	26
a. Penempatan Kerja	26
b. Kinerja Pegawai	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Teknik Pengumpulan Data	28
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
D. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek	33
B. Deskripsi Responden	36
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
D. Uji Statistik Deskriptif.....	41
E. Uji Regresi Sederhana	64
F. Interpretasi Hasil	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kualifikasi Pegawai	4
Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan.....	6
Tabel 3. Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	7
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	39
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 9 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 10 Tabel Ujia Reliabilitas.....	42
Tabel 11 Kesesuaian Pengetahuan Umum Dengan Penempatan.....	43
Tabel 12 Kesesuaian Pengetahuan Teknis Dengan Penempatan.....	44
Tabel 13 Capaian Sasaran Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 14 Capaian Sasaran Kinerja Pegawa	46
Tabel 15 Kesesuaian Pengalaman dengan Pekerjaan	47
Tabel 16 Kesesuaian Keterampilan dengan Penempatan	48
Tabel 17 Kemampuan Menangani Tekanan Pekerjaan	50
Tabel 18 Pemahaman Terhadap Bidang Pekerjaan	51
Tabel 19 Keterlibatan Dalam Pekerjaannya.....	52
Tabel 20 Kesesuaian Laporan Kinerja	53
Tabel 21 Kemampuan Menyelesaikan Banyaknya Pekerjaan	55
Tabel 22 Capaian Kinerja Bidang PMPT.....	56
Tabel 23 Kemampuan Memberi Hasil Yang Baik.....	57
Tabel 24 Capaian Kinerja Bidang Pendidikan Non Formal	58
Tabel 25 Intensitas Kesalahan Dalam Bekerja	58

Tabel 26 Capaian Kinerja Bidang SARPRAS	59
Tabel 27 Ketelitian Dalam Bekerja	60
Tabel 28 Ketepatan Penyelesaian Pekerjaan	60
Tabel 29 Kemampuan Kerjasama.....	61
Tabel 30 Semangat Dalam Bekerja	62
Tabel 31 Pengetahuan Menunjang Hasil Kerja.....	62
Tabel 32 Sikap Terhadap Atasan dan Rekan Kerja	63
Tabel 33 Capaian Kinerja DISDIKBUD 2019	64
Tabel 34 Hasil Crosstab.....	65
Tabel 35 Hasil Uji Chisquare.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep.....	25
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner Penelitian

Lampiran Master Tabel

Lampiran Output SPSS

Lampiran Dokumentasi Penelitian

Lampiran Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta menyejahterakan pegawai (Runtunuwu, et.al. 2015).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas dalam suatu instansi (Runtuwene, et.al. 2016). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggih. Alat-alat yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya bagi instansi jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Oleh karena itu, instansi dan pegawai harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan tujuan instansi dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti luas kinerja pegawai adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam keberadaannya baik sebagai anggota, pegawai, manajer, bahkan pimpinan dari sebuah instansi atau suatu kelompok kerja tertentu.

Menurut Minner dalam (Sutrisno, 2011:180) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas menunjukkan suatu peran dalam instansi. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dan hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh instansi.

Melihat kinerja pegawai banyak faktor yang memhubungannya antara lain, penempatan kerja, disiplin kerja serta efektivitas pemanfaatan teknologi informasi, maupun inisiatif. Dari beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi adalah penempatan kerja, serta disiplin kerja.

Ketidak sesuaian penempatan pegawai dapat dilatar belakangi oleh banyak faktor, salah satunya adalah ketika tidak memperhatikan kebutuhan pegawai sehingga pada pelaksanaan kegiatan rekrutmen

dan seleksi tidak dilakukan secara baik sehingga pegawai yang didapatkan tidak sesuai dengan kriteria yang organisasi butuhkan.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu bidang tugas atau jabatan tertentu hal yang perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Hal ini juga harus dilihat dari latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan yang mereka duduki sehingga sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut menjadi lebih produktif dan berprestasi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu instansi secara keseluruhan. Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diperdayakan secara optimal, maka setiap individu tersebut harus ditempatkan pada tempat yang sesuai.

Penempatan kerja yang tidak sesuai tersebut tidak hanya memhubungani prestasi kerja serta kinerja pegawai, tetapi juga dapat memhubungani tingkat kedisiplinan pegawai, seperti molornya batas waktu penyerahan tugas yang diberikan karena kesulitan mengerjakan tugas yang kurang sesuai dengan kemampuan mereka, hingga meningkatnya tingkat keterlambatan karena hilangnya semangat dalam bekerja hingga pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Penempatan pegawai diambil kebijaksanaan sumber daya

manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam jabatan secara efektif dan efisien (Larasati, 2018:7).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser merupakan instansi yang sangat penting dalam kemajuan pendidikan formal maupun non formal di masyarakat sebagaimana fungsinya Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun struktur organisasi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Adalah Sebagai berikut :

Di dukung oleh pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan dalam table berikut ini :

Tabel 1.

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Berdasarkan Kualifikasi

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S2	9
S1	33
D3	2
SMA/Sederajat	15
Honorer	48
Jumlah	107

Sumber : Data Skunder Disdikbud Kabupaten Paser 2020

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir pegawai paling tinggi adalah pendidikan strata 1 sebanyak 33 orang

sedangkan untuk yang paling rendah adalah pendidikan Diploma 3 sebanyak 2 orang.

Dalam pengambilan data awal, peneliti menemukan beberapa masalah yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser dalam hal ini persoalan penempatan kerja dan disiplin kerja pegawai. Padahal hal tersebut merupakan penunjang keberhasilan pencapaian kinerja suatu instansi. Melihat dari struktur organisasi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, beberapa pegawai menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tentu saja hal seperti ini bisa sangat berhubungan dalam hasil kerja yang akan dicapai, misalnya program yang direncanakan kemungkinan tidak terleksana baik sampai dengan hasil pencapaian kinerja tidak maksimal.

Dalam hal penempatan kerja, rotasi terakhir yang dikeluarkan oleh Bupati untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser dianggap kurang tepat, hal ini terlihat karena adanya posisi atau struktur yang diduduki oleh pegawai yang kurang tepat dan bukan merupakan bidangnya, misalnya dari hasil wawancara awal terhadap pimpinan, pimpinan menyampaikan bahwa ada posisi posisi tertentu yang seharusnya di tempati oleh pegawai yang ahli dibidang tersebut namun ditempati dari latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda misalnya bagian kurikulum yang seharusnya dijabat oleh pegawai yang memiliki latar belakang seorang guru namun ditempati pegawai yang berlatar belakang ilmu sosial, selain itu bagian sarana

dan prasarana yang seharusnya dijabat oleh pegawai yang berlatar belakang ilmu teknik namun dijabat oleh pegawai yang berasal dari keilmuan ekonomi. Akibat lain dari penempatan struktur yang tidak tepat pada instansi ini beberapa unit kerja ada yang memiliki tugas dan fungsi yang berlebihan namun adapula yang sama sekali tidak memiliki tugas dan fungsi. Adapun gambaran pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser berdasarkan dari latar belakang pendidikan dan penempatan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.

Daftar Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

No	Inisial Pegawai	Pendidikan	Jabatan	Keterangan
1	MN	Sarjana Sosial	Kasi Kurikulum dan Penilaian	Tidak Sesuai/Tidak Ada Pengalaman
2	BP	Sarjana Ekonomi	Kasi Kelembagaan dan Sarpras	Tidak Sesuai/Tidak Ada Pengalaman

Sumber Data : Data Kepegawaian DISDIKBUD Kabupaten Paser Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa beberapa pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya, pada keterangan sesuai dan berpengalaman itu menunjukkan bahwa meskipun pegawai tersebut menduduki jabatan tidak relevan dengan latar belakang pendidikannya namun pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk membantu proses penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Dari permasalahan diatas, penulis berasumsi kesesuaian penempatan kerja terhadap hasil kerja pegawai, berikut salah satu tabel

capaian kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser yang tidak tercapai bahkan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Tabel 3.

Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran

Indikator Capaian	Capaian Tahun 2018	Capaian Kinerja Tahun 2019		
		Target	Realisasi	%
Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	81,09%	100	80,14	80,14

Sumber : Data Skunder LAPIN Disdikbud Kabupaten Paser 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa peningkatan pelayanan administrasi perkantoran realisasinya tidak mencapai target sesuai dengan yang ditargetkan instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Berdasarkan masalah masalah yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul **“Hubungan Penempatann Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser”**

B. Rumusan Masalah

Dari hasil latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis menarik rumusan masalah sebagai berikut : Apakah ada Hubungan Penempatann kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Hubungan Penempatann kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi mengenai bagaimana penempatan kerja dapat memhubungani kinerja pegawai dalam suatu instansi pada umumnya dan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser khususnya.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia:

Hasibuan (2016:14) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah : “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.”

Sedangkan Amstrong (2009:4) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.”

Serta pandangan Rivai (2013:18) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.”

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut, Notoatmodjo (2009:22) :

1. Tujuan masyarakat
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi.
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi
Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan personal
Untuk membantu pegawai atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi pegawai seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai itu.

c. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa prinsip lainnya yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Sumardjo dan Priansa, 2018:46):

1. Motivasi
Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi timbul dari dorongan diri sendiri (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal). Pengembangan sumber daya manusia harus berhubungan dengan motivasi pegawai, sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

2. Laporan kemajuan
Hasil pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai pada saat sebelum mendapat pengembangan, dan pegawai pada saat setelah memperoleh program pengembangan.
3. Latihan
Pegawai pada dasarnya dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan sumber daya manusia yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan.
4. Perbedaan individu
Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari itu pengembangan sumber daya manusia yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan sumber daya manusia yang di berikan

d. Tujuan pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia memiliki banyak tujuan.

Kegiatan dalam pengembangan hakikatnya memiliki tujuan yang menyangkut hal-hal berikut (Hasibuan, 2016:24) :

1. Produktivitas kerja Dengan pengembangan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, *karentechnical skill, Human skill, dan managerial skill* pegawai yang semakin baik.
2. Efisiensi
Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi khususnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing instansi semakin besar
3. Pelayanan
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah instansi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan instansi yang bersangkutan.
4. Moral
Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Karier
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi inilah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
6. Kepemimpinan
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
7. Balas jasa
Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefit) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
8. Konsumen
Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi konsumen karena akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

e. Metode pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia yang paling umum diadopsi dalam organisasi bisnis adalah metode pendidikan dan pelatihan. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk pegawai dalam level operasional. (sumardjo dan Priansa, 2018:53).

1. Metode pendidikan (*Education*).
Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Lembaga pendidikan, terutama pendidikan formal, pada dasarnya memberikan *output* berupa perubahan sikap dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Pada dasarnya tujuan pendidikan ialah penambahan pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya, yang diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada metode tertentu. Itulah sebabnya, perubahan sikap dan perilaku sebagai *output* pendidikan perlu dirumuskan terlebih dahulu dalam tujuan pendidikan, dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan merupakan rumusan-rumusan penting sikap dan perilaku.

2. Metode pelatihan (*Training*).

Pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya terkait dengan pegawai. Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian penempatan kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan yang matang dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam perekrutan pegawai terletak pada ketepatan dalam memilih dan menempatkan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa: "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan".

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas

yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan memengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu Instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Rivai (2011:198) berpendapat bahwa :“Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya”.

Menurut Siswanto (2003:162) mendefinisikan bahwa :

“Penempatan tenaga kerja sebagai suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya”.

Bangun (2012:191) berpendapat bahwa :

“Penempatan pegawai adalah “Penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan suatu pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas atasan yang penting untuk menempatkan pegawainya sesuai dengan pekerjaan yang tepat.”

Hal ini senada dengan pendapat dari Mathis & Jackson (2006:262) :

“Penempatan pegawai adalah menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai. Kecocokan antara pegawai dan Instansi memhubungani baik kesediaan Instansi untuk membuat kerja dan juga kesediaan pegawai untuk menerima pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan uraian pengertian penempatan pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan manajemen untuk mengisi setiap posisi yang lowong dalam suatu organisasi dengan pegawai yang memenuhi syarat pada saat dibutuhkan. Proses penempatan pegawai di dalam Instansi sesuai dengan bidang peminatan dan keahlian yang dimilikinya juga, karenanya berhubungan bagi produktifitas Instansi. Selain itu, penempatan pegawai juga merupakan salah satu yang menentukan Instansi dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh Instansi untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

b. Bentuk Penempatan Kerja

Menurut Hariandja (2002:154), terdapat beberapa bentuk penempatan kerja pegawai selain penempatan pegawai yang baru direkrut, yaitu: kenaikan jabatan (promosi), pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (demosi). Penjelasan ketiga bentuk penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kenaikan Jabatan Promosi

Sebuah promosi terjadi ketika seseorang pegawai dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya sering pula disebut sebagai proses

penugasan kembali seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Setiap pegawai mendambakan promosi sebagai wujud penghargaan Instansi kepadanya sekaligus membuktikan keberhasilannya meniti karir. Promosi memiliki manfaat baik bagi Instansi maupun pegawai, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan Instansi memanfaatkan kemampuan pegawai untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja pegawai yang baik.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

b. Pengalihan (*Transfer*)

Pengalihan (*transfer*) adalah pengalihan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Pengalihan sangat bermanfaat bagi pemegang jabatan, karena pengalamannya dapat dialihkan kepada seseorang dengan keterampilan baru dan perspektif berbeda yang membuat orang tersebut menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik untuk dipromosikan di masa depan. Pengalihan pada umumnya dimaksudkan untuk menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan/ atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

c. Penurunan Jabatan (*Demosi*)

Demosi adalah penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dan pegawai atau perilaku yang tidak tepat. Penurunan jabatan dapat pula dikatakan sebagai penugasan kembali seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih rendah dengan gaji atau upah yang lebih kecil serta kualifikasi keterampilan dan tanggung jawab yang lebih rendah.

c. Prinsip Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2003:130), terdapat prinsip-prinsip yang harus

diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Prinsip Kemanusiaan, prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
- b. Prinsip Demokrasi, prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

- c. Prinsip *The Right Man On The Right Place*, prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
- d. Prinsip *Equal Pay For Equal Work*, pemberian balas jasa terhadap pegawai baru didasarkan atas prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.
- e. Prinsip Kesatuan Arah, prinsip ini diterapkan dalam Instansi terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan Tugas-tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
- f. Prinsip Kesatuan Tujuan, prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
- g. Prinsip Kesatuan Komando, pegawai yang bekerja selalu dihubungkan adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu atasan.
- h. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja, prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan Instansi karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan Instansi.

d. Faktor Penempatan Kerja Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:165), terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Prestasi Akademik
Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta tanggung jawab.
- b. Pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.
- c. Kesehatan Fisik dan Mental
Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani merupakan rohani.
- d. Status Perkawinan
Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status

perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

e. Usia

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksikannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:155), dalam penempatan kerja pegawai harus mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai minimum yang disyaratkan meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu:

a Keterampilan mental seperti menganalisa data, dan membuat keputusan,

b Keterampilan fisik seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain,

c Keterampilan sosial seperti memengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lamanya melakukan pekerjaan.

Penempatan kerja menurut Schuler dan Jackson (1997:228)

harus memenuhi beberapa kriteria antara lain adalah:

1. Pengetahuan

Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Keterampilan
Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Pegawai yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.
3. Kemampuan
Kemampuan merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Sikap
Sikap merupakan kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai hubungan tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyeknya/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya.

Dengan demikian, penempatan kerja adalah menempatkan seorang pekerja pada posisi atau pekerjaan yang tepat sesuai dengan kriteria yang dimiliki. Penempatan yang tepat dapat menghubungkan kuantitas serta kualitas pekerjaan seseorang.

3. Kinerja Pegawai

a. Definisi kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai di dalam sebuah organisasi atau instansi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut Prawirasentono dalam Sutrisno (2010:176) berpendapat bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Mathis dan Jackson (2009:378) mengemukakan bahwa :

”Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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.”

Arifin (2004:19) menyatakan bahwa :

“Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.”

Menurut Wirawan dalam Hamali (2016:83) menjelaskan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran instansi atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.

Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa :

“Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.”

Prawirosentono (2008:242) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah :

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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.”

Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa :“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun instansi. Terkhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

b. Aspek dan indikator kinerja pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel

dalam buku sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- c) Inisiatif (*Initiative*)
- d) Kemampuan (*Capability*)
- e) Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang memhubungani kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Wirawan (2009:105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.

2) Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang pegawai akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.

2) Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3) Sifat pribadi,

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai. Sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang pegawai memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang pegawai memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Faktor – faktor yang menghubungkan kinerja pegawai

Faktor-faktor yang menghubungkan kinerja sumber daya manusia menurut (Wirawan, 2009:7) meliputi:

- a) Faktor internal pegawai
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b) Faktor lingkungan internal organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat menghubungkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlakukan untuk melaksanakan pekerja, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- c) Faktor lingkungan eksternal organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

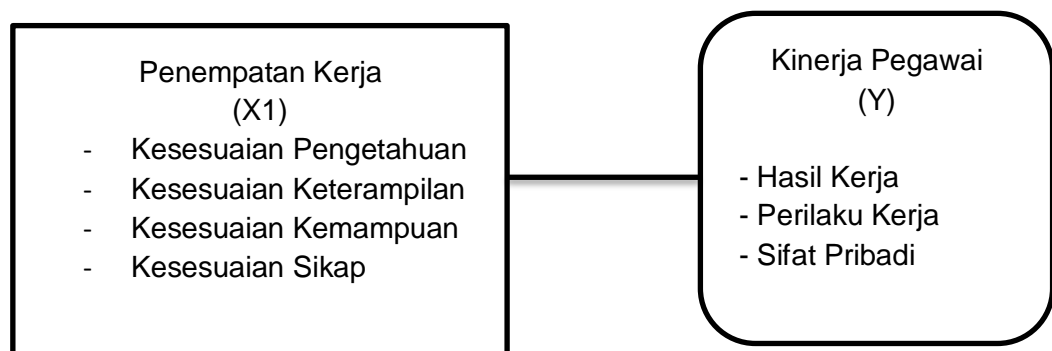
B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran teoritis merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran teoritis memiliki dasar – dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran teoritis menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel – variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian.

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran hubungan variabel independen, yaitu penempatan pegawai (X), terhadap variable dependen, yaitu pegawai (Y) yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep



2. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 : Penempatan kerja tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H_1 : Penempatan kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Definisi Operasional

a. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah penyesuaian penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan kerjanya. Dengan indikator sebagai berikut :

1) Kesesuaian pengetahuan

Adalah kesesuaian yang didapatkan oleh seseorang dari latar belakang pendidikan yang dimiliki atau dari pengalaman pengalaman kehidupan sehari – harinya.

2) Kesesuaian keterampilan

Adalah kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan menggunakan akal dan pikirannya untuk menghasilkan nilai pekerjaan yang lebih baik.

3) Kesesuaian kemampuan

Adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

4) Kesesuaian sikap

Adalah keperibadian seorang pegawai dalam bersosialisasi dengan orang lain, baik dalam lingkungan internalnya maupun

eksternalnya, serta sikap menanamkan kejujuran dalam setiap pekerjaannya.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pencapaian kerja oleh seseorang baik secara individu maupun berkelompok sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi. Dengan indikator sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Adalah output yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaiannya.

2) Perilaku kerja

Adalah perilaku atau tanggapan seorang pegawai dalam menangani dan menanggapi pekerjaannya dalam bentuk perbuatan dan sikap.

3) Sifat Pribadi

Adalah sifat yang datang dalam diri pribadi seseorang yang mencerminkan keseriusannya dalam bekerja serta kemampuannya untuk beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Mixed Methode*. *Mixed Methode* adalah metode penelitian yang diaplikasikan bila peneliti memiliki pertanyaan yang perlu diuji dari segi outcomes dan prosesnya, serta menyangkut kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indiantoro dan Supomo, 2002:146). Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dengan :

a. Observasi

Melakukan pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan. Mengamati bukan hanya melihat, melainkan juga merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian-kejadian yang ada.

b. Angket (Kuisisioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

c. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan yang dibutuhkan.

2. Data Skunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan, Indriantoro dan Supomo, (2002:147). Data skunder yang diperoleh dalam penelitian ini yakni, Struktur organisasi, tabulasi jumlah pegawai serta laporan kinerja pimpinan tahun 2019.

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser sebanyak 58 orang

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono, 2004:118). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang

terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Dengan demikian, bahwa analisis data perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit pembuktian atas data-data yang telah dikumpulkan dilapangan yang dilakukan dengan mengolah, menginterpretasikan hingga menyimpulkan hasilnya. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS ver.22 for Windows.

1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011:47).

Penelitian reliabel ini menggunakan pengukuran dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja seperti yang dikemukakan yaitu pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur reabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:48).

2. Analisis Data

Untuk Mengetahui kebermaknaan dari pengujian tersebut dilihat p value kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jadi analisa data dilakukan untuk mendukung hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan rumus :

Keterangan :

X^2 = Nilai Chi Square

O = Banyak kasus yang diobservasi

E = Banyak kasus yang diharapkan (Wasis, 2010)

Kriteria penilaian :

1. Ada hubungan jika $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak)
2. Tidak ada hubungan jika $P \text{ value} \geq \alpha = 0,05$ (H_a diterima)

Uji K untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah diuji K Chi-square dilakukan Uji keeratan hubungan (uji K) dengan rumus :

Keterangan :

Φ : Nilai Hubungan

X^2 : Chi-square

N : Jumlah sampel

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- (a). Nilai 0,01-0,25 hubungan lemah
- (b). Nilai 0,26-0,50 hubungan sedang
- (c). Nilai 0,51-0,75 hubungan kuat
- (d). Nilai 0,76-1,0 hubungan sangat kuat ,

(Sumber : Notoadmodjo 2010)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek

1) Gambaran Umum

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, didirikan berdasarkan Peraturan Kabupaten Paser No. 21 tahun 2008, yang mengatur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser yang menjadi tanggung jawab Manajer Kantor. Serta membawahi : Sekretariat, Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Pendidikan Menengah, Bidang Pendidikan Non Formal, Bidang Peningkatan Mutu, Unit Pelaksana Teknis Kantor (UPTD) dan kelompok fungsional. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser terletak di Jalan Kusuma Bangsa, KM 5 Kec. Tanah Grogot.

2) Visi dan Misi

a. Visi

“Pendidikan berkualitas dan merata menuju Kabupaten Paser yang maju, mandiri, sejahtera dan berkeadilan”

b. Misi

Untuk mencapai visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, maka misi yang di emban adalah:

- 1) Meningkatkan akses dan Kualitas pendidikan yang merata;
- 2) Meningkatkan mutu dan daya saing pendidikan;

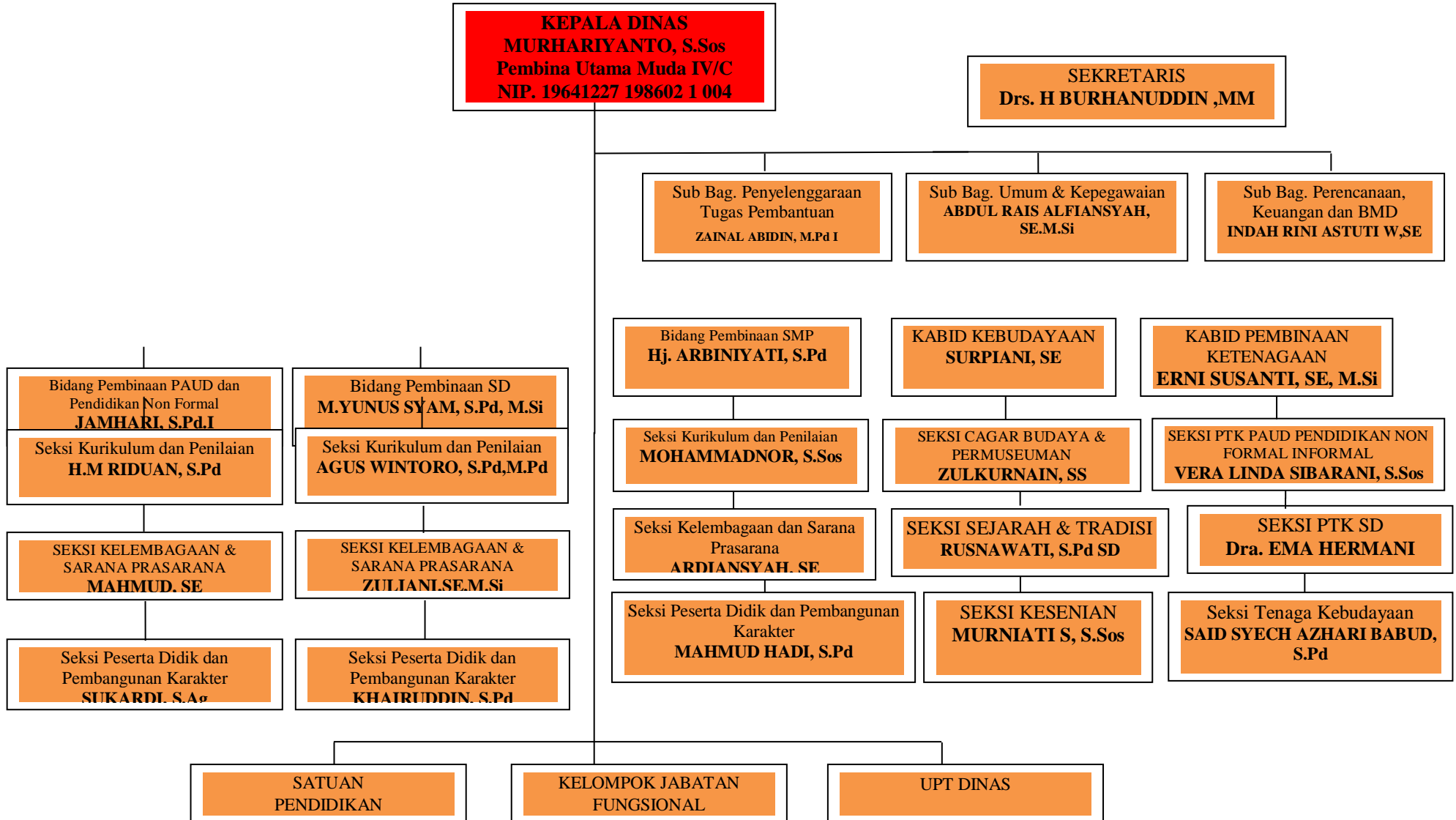
- 3) Meningkatkan kualitas tata kelola sistem pelayanan pendidikan yang transparan dan akuntabel; dan
- 4) Mengembangkan budaya dan adat istiadat lokal.

3) Fungsi Organisasi

- 1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- 2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan bidang pendidikan dan kebudayaan;
- 3) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam menyelenggarakan tugas mempunyai fungsi : Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan kebudayaan, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum bidang pendidikan dan kebudayaan serta pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas.

4) Struktur Organisasi

Gambar 2 Struktur Organisasi



B. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan menggambarkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia/umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	37	63,8
Laki – Laki	21	36,2
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel. 4 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, mayoritas adalah wanita yaitu sebanyak 37 orang atau 63,8 % sedangkan laki – laki sebanyak 21 orang atau 36,2%. Hal ini menggambarkan bahwa pihak Dinas cenderung memiliki pegawai wanita karena menurut keterangan dari Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, pegawai perempuan dianggap lebih cekatan dan teliti dalam hal administratif.

2. Responden berdasarkan usia

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
31 – 40	14	24,1
41 – 50	24	41,4
51 – 60	20	34,5
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa tertinggi sebanyak 41,4% atau 24 orang berusia antara 41 – 50 tahun, 34,5% atau 20 orang berusia antara 51 – 60 tahun dan terendah sebanyak 24,1% atau 14 orang berusia 31 – 40 tahun. Seperti yang tertera pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser sebagian besar berusia diantara 41 – 30 tahun.

3. Responden berdasarkan pendidikan

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	13	22,4
Diploma	2	3,4
Strata 1	34	58,6
Strata 2	9	15,5
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan tingkat pendidikan tertinggi starata 1 dengan persentase sebesar 58,6% atau 34 orang pegawai, SMA dengan persentase 22,4% atau 13 orang pegawai, lulusan strata 2 dengan presentase 15,5% atau 9 orang pegawai serta responden dengan persentase tingkat pendidikan terendah adal Diploma dengan persentase 3,4% atau 2 orang pegawai.

4. Responden berdasarkan pangkat/golongan

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
II	9	15,5
III	32	55,2
IV	17	29,3
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 di atas responden dengan golongan III terbanyak berjumlah 32 orang atau 55,2% kemudian golongan IV dengan jumlah 17 orang atau 29,3% dan golongan II sebanyak 9 orang atau 15,5%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser mayoritas memiliki golongan tengah yakni golongan III.

5. Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 8

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 – 10	6	10,3
11 – 15	17	29,3
16 – 20	35	60,3
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 responden yang sudah lama bekerja antara 16-20 tahun lebih mendominasi sebesar 60,3% atau 35 orang pegawai. Hal ini karena rata-rata responden adalah pegawai yang berusia antara 41-50 tahun sehingga masa bekerja mereka cukup lama antara 16-20 tahun dan beberapa tahun terakhir juga tidak ada penerimaan CPNS untuk penempatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mendapat data primer peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser. Sebelum kuesioner disebarkan kepada 58 orang responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 25 orang responden dengan memberikan 15 item pernyataan untuk menguji

validitas dan reliabilitas dari seluruh pernyataan tersebut. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item – Total Corelation	R Tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X)			
PK 1	0,446	0,361	Valid
PK 2	0,768	0,361	Valid
PK 3	0,535	0,361	Valid
PK 4	0,644	0,361	Valid
PK 5	0,451	0,361	Valid
PK 6	0,733	0,361	Valid
PK 7	0,533	0,361	Valid
PK 8	0,583	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
K 1	0,755	0,361	Valid
K 2	0,532	0,361	Valid
K 3	0,371	0,361	Valid
K 4	0,381	0,361	Valid
K 5	0,571	0,361	Valid
K 6	0,550	0,361	Valid
K 7	0,663	0,361	Valid
K 8	0,827	0,361	Valid
K 9	0,577	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Penempatan Kerja	0,752	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,774	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Uji Statistik Deskriptif

Hubungan Penempatann kerja terhadap kinerja akan dilihat dari indikator masing- masing variabel. Berikut adalah hasil *output* kuesioner yang diberikan kepada responden pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

a. Penempatan kerja

Jawaban responden mengenai variabel penempatan kerja adalah sebagai berikut:

a) Kesesuaian Pengetahuan

Tabel 11

Pendapat Responden Tentang Pengetahuan Umum Yang Dimiliki Sudah Sesuai Dengan Penempatannya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	8	40	13,8
2	Setuju	4	41	164	70,7
3	Ragu – Ragu	3	7	21	12,1
4	Tidak Setuju	2	2	4	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	229	100
Rata - rata skor = $\frac{229}{58} \times 100 = 78,9\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian antara pengetahuan umum yang dimiliki pegawai dengan penempatan kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari 58 responden, 41(70,7%) menyatakan setuju dan 8 (13,8%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 229 yang berarti 78,9% responden menyatakan pengetahuan umum yang dimiliki sudah sesuai dengan penempatannya.

Dalam hal kesesuaian pengetahuan umum beberapa dari pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser menduduki posisi yang tidak sesuai dengan pengetahuan umum yang dimiliki misalnya Sub bagian program perencanaan yang diisi oleh basic keilmuan pendidikan agama islam, Sub bagian keuangan yang seharusnya diisi oleh *basic* ilmu ekonomi namun di isi oleh *basic* ilmu sosial.

Dari hasil wawancara dari salah satu responden terkait pengetahuan umum yang dirinya miliki terhadap kesesuaian penempatan menuturkan :

“Latar belakang pendidikan S1 saya dari Sarjana Pendidikan dan S2 saya dari Administrasi Pendidikan, InsyaAllah ya berjalan saja diatas 70% atau 80% karena semua berkaitan dengan administrasi Pendidikan”.

Hasil wawancara dari responden lain menuturkan :

“Kalau saya dari segi keilmuan itu jauh dari posisi penempatan saya saat ini, tapi kalau dari segi pengembangan mungkin bisa karena basic keilmuan saya dari agama, saya S2 tapi sama aja dari S1 dan S2 semua basic agama. Kalau berbicara keilmuan umum yang saya miliki tidak terlalu berhubungan dalam pekerjaan saya, kecuali jika dalam hal pengembangan mungkin bisa”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pegawai yang merasa pengetahuan umum yang dia miliki berguna dalam menunjang pekerjaannya namun ada juga pegawai yang merasa bahwa pengembangan lebih penting untuk menunjang kinerjanya selama ini dibandingkan pengetahuan umum yang dia miliki.

Tabel 12

Pendapat Responden Tentang Pengetahuan Teknis Yang Dimiliki Sesuai Dengan Penempatannya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,2
2	Setuju	4	22	88	37,9
3	Ragu – Ragu	3	19	57	32,8
4	Tidak Setuju	2	14	28	24,1
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58		100
Rata- rata skor = $\frac{188}{290} \times 100 = 64,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa terdapat sebagian besar pegawai yang kurang memiliki kemampuan teknis pada posisi yang ditempati. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 22 (37,9%) menyatakan setuju dan 3 (5,2%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 188 yang berarti hanya 64,8% responden yang menyatakan bahwa kemampuan teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan penempatannya.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“Kalau secara tekhnis saya pribadi sudah paham karena sudah lama bekerja di Dinas Pendidikan, tapi ada juga yang masih kurang paham, apalagi yang dimutasi dari instansi lain tentu butuh menyesuaikan lagi, karena rotasi dalam instansi saja yang kena rotasi belum tentu langsung paham pekerjaannya apalagi kalau mutasi dari dinas lain”.

Keterangan diatas menunjukkan bahwa, rotasi atau mutasi juga sangat berhubungan dengan kinerja pegawai karena kemampuan tekhnis terbentuk dari pengalaman kerja seseorang dalam bidang tersebut.

Tabel 13
Capaian Sasaran Kinerja Pegawai

MUHAMMAD NOR				
a. Sasaran Kerja PNS (SKP)		90,6	60%	54,36
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	80	Baik	
	2. Integritas	82	Baik	
	3. Komitmen	80	Baik	
	4. Disiplin	82	Baik	
	5. Kerjasama	82	Baik	
	6. Kepemimpinan	82	Baik	
	7. Jumlah	488		
	8. Nilai Rata-rata	81,33	Baik	
	9. Nilai Perilaku Kerja	81,33	40%	
NILAI PRESTASI KERJA				86,9
				Baik

Sumber : Data SKP Pegawai DISDIKBUD Kabupaten Paser 2020

Tabel 14
Capaian Sasaran Kinerja Pegawai

BUDI PRASETYO				
a. Sasaran Kerja PNS (SKP)		86,17	60%	51,70
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	82	Baik	
	2. Integritas	83	Baik	
	3. Komitmen	82	Baik	
	4. Disiplin	83	Baik	
	5. Kerjasama	83	Baik	
	6. Kepemimpinan	82	Baik	
	7. Jumlah	495		
	8. Nilai Rata-rata	82,50	Baik	
	9. Nilai Perilaku Kerja	82,50	40%	
NILAI PRESTASI KERJA				84,70
				Baik

Sumber : Data SKP Pegawai DISDIKBUD Kabupaten Paser 2020

Berdasarkan dari tabel 13 dan 14 Capaian Sasaran Kinerja Pegawai, Pegawai yang dianggap tidak sesuai dengan penempatan kerjanya memiliki capaian kinerja yang baik, namun menurut penulis

capaian SKP tidak bisa menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja pegawai secara utuh, fakta proses kerja dilapangan juga dibutuhkan untuk membenarkan laporan capaian SKP tersebut.

b) Kesesuaian Keterampilan

Tabel 15
Pendapat Responden Tentang Pekerjaannya Saat Ini Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Yang Dimiliki

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	11	55	19
2	Setuju	4	34	136	58,6
3	Kurang Setuju	3	5	15	8,6
4	Tidak Setuju	2	8	16	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	222	100
Rata-rata Skor = $\frac{222}{290} \times 100 = 76,5\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa yang pengalamannya kurang sesuai dengan penempatannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 58 responden, 34 (58,6%) menyatakan setuju dan 11 (19%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 222 yang berarti hanya 76,5% responden yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan penempatannya.

Dalam hal kesesuaian pengalaman kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman di bidang pengelolaan manajemen pendidikan, hal ini dapat disimpulkan karena beberapa dari pegawai yang bekerja pada instansi tersebut diambil dari kepala

sekolah yang sebelumnya telah menjalankan proses manajemen pendidikan di tingkat sekolah, hal lain dapat dilihat dari tabel lama bekerja pegawai, sebagian besar pegawai pegawai telah bekerja selama 16 – 20 tahun, hal ini berarti pengalaman kerja sudah cukup menunjang kinerja para pegawai tersebut.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“ Sebelumnya saya dari guru ke kepala sekolah, kemudian menjadi kepala UPT, pengalaman saya ketika di manajemen, itu kan kalau kepala sekolah dan kepala UPT lebih ke manajemen nah kalau dengan pekerjaan saya sekarang kembali mengurus manajemen terhadap sekolah salah satunya sekolah yang pernah saya urusi waktu masih menjadi kepala sekolah artinya itu bisa sinkron dengan apa yang pernah saya lakukan sebelumnya”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja sangat menunjang kinerja pegawai sebab dengan pengalaman kerja yang sesuai dengan penempatan kerja saat ini dapat memudahkan pegawai menjalankan tugas dan fungsinya.

Tabel 16

Pendapat Responden Tentang Saya Ditempatkan Pada Posisi Yang Sesuai Dengan Keterampilan Saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	3	15	5,2
2	Setuju	4	26	104	44,8
3	Ragu – Ragu	3	17	51	29,3
4	Tidak Setuju	2	12	24	20,7
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	194	100
Rata-rata Skor = $\frac{194}{290} \times 100 = 66,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang keterampilannya kurang sesuai dengan penempatan kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 26 (44,8%) menyatakan t setuju dan 3 (5,2%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 194 yang berarti hanya 66,8% responden yang menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan penempatannya.

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, pelatihan keterampilan yang diikuti oleh pegawai hanya tertuju pada keterampilan perbendaharaan yang diikuti oleh bendahara serta pelatihan kepemimpinan yang di ikuti oleh kepala bagian, selebihnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai berasal dari diri dan pengembangan masing - masing.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“Penempatan saya kalau sekarang memang nda sesuai dengan disiplin ilmu waktu saya kuliah, tapi karena saya punya kelebihan dan keterampilan dalam bidang IT makanya saya ditempatkan diposisi sekarang, kalau kita kerja baru ditempatkan pada hobi yah saya senang dan semangat kerjanya.”

Dari keterangan diatas bahwa penting melihat keterampilan yang dimiliki oleh masing – masing pegawai, sebab hal lain yang menunjang kinerja pegawai selain *basic* keilmuan adalah keterampilan yang dimiliki pegawai meskipun posisinya tidak sesuai dengan disiplin ilmu.

c) **Kesesuaian Kemampuan**

Tabel 17
Pendapat Responden Tentang Kemampuannya Menangani Tekanan Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	10	50	17,2
2	Setuju	4	43	172	74,1
3	Kurang Setuju	3	3	9	5,2
4	Tidak Setuju	2	2	4	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	235	100
Rata - rata skor = $\frac{235}{290} \times 100 = 81,0\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah mampu menangani tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 43 (74,1%) menyatakan setuju dan 10 (17,2%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 235 yang berarti 81,0% responden menyatakan bahwa mereka mampu mengatasi tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka.

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser tekanan pekerjaan yang didapatkan oleh pegawai tidak terlalu tinggi karena ada beberapa pegawai yang tidak memiliki tupoksi yang disebabkan oleh mutasi tanpa melihat kebutuhan instansi sehingga pegawai yang tidak memiliki tupoksi tersebut dapat membantu pekerjaan bidang lain yang mendapatkan pekerjaan yang berlebihan.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“Kalau tekanan pekerjaan kalau saya pikir itu tidak ada, karena kan yang namanya kita bekerja artinya siap dalam segala resikonya, kalau merasa tertekan berarti tidak mencintai pekerjaan, yang tertekan itu biasanya yang suka tunda – tunda pekerjaan, nah tiba saatnya dekat2 laporan baru diburu – buru kerja, jadi rasanya itu kembali ke pribadi masing – masing.”

Dari keterangan salah satu responden diatas dapat disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai sebagian besar datang dari pribadi masing – masing pegawai dalam menanggapi pekerjaan yang diberikan namun sebagian besar pegawai tidak merasakan tekanan pekerjaan karena sudah memahami cara untuk mengatasi tekanan yang kemungkinan akan ditimbulkan oleh pekerjaan yang diterima.

Tabel 18

Pendapat Responden Tentang Saya Sangat Paham Dengan Bidang Pekerjaan Saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	14	70	24,1
2	Setuju	4	28	112	48,3
3	Ragu – Ragu	3	10	30	17,2
4	Tidak Setuju	2	6	12	10,3
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	224	100
Rata - rata skor =			$\frac{224}{290} \times 100 = 77,2\%$		

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami bidang pekerjaannya saat ini. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 28 (48,3%) menyatakan setuju dan 14 (24,1%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi,

total skor yang didapatkan sebanyak 224 yang berarti hanya 77,2% responden yang menyatakan bahwa mereka memahami bidang pekerjaannya saat ini.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“Saya dari sarjana sosial, kemudian dimutasi masuk ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dikasi pekerjaan tentang kurikulum, pendidikanku tidak nyambung dengan itu, tidak ada juga pengalaman jadinya kalau ada pekerjaan saya masih minta pendapat sama pendahulu sebelumnya atau sama pimpinan, tapi juga mau diapa ini bukan kemauan kita.”

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa menempatkan seorang pegawai yang tidak memiliki pengetahuan terhadap bidang yang didudukinya dapat memhubungani kelancaran proses pekerjaannya karena masih harus melibatkan orang lain dalam penyelesaiannya.

d) Kesesuaian Sikap

Tabel 19

Pendapat Responden Tentang Dalam Bekerja Mereka Selalu Terlibat Dalam Hal Yang Berkaitan Dengan Pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	15	75	25,9
2	Setuju	4	39	156	67,2
3	Ragu – Ragu	3	4	12	6,9
4	Tidak Setuju	2			
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	243	100
Rata-rata Skor = $\frac{243}{290} \times 100 = 83,7\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58

responden, 39 (67,2%) menyatakan setuju dan 15 (25,9%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 243 yang berarti 83,7% responden menyatakan bahwa mereka selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, pimpinan secara rutin mengontrol kinerja para pegawai baik secara bidang maupun secara individu, pegawai yang tidak memiliki tupoksi diarahkan untuk membantu pekerjaan bidang yang lain untuk dapat mencapai target visi dan misi organisasi.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“kalau keterlibatan dalam pekerjaan, harus selalu terlibat karena pimpinan disini orangnya tegas, bahkan setiap saat kita dipantau dan ditanya – tanyai soal pekerjaan, tapi itu juga motivasi sebenarnya supaya kita tidak lupa pekerjaan.”

Tabel 20

Pendapat Responden Tentang Laporan hasil kerja saya pada pimpinan sesuai dengan hasil kerja saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	9	45	15,5
2	Setuju	4	31	124	53,4
3	Kurang Setuju	3	12	36	20,7
4	Tidak Setuju	2	6	12	10,3
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	217	100
Rata-rata Skor = $\frac{217}{290} \times 100 = 74,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinan tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil

kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 31 (53,4%) menyatakan setuju dan 9 (15,5%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 217 yang berarti 74,8% responden yang menyatakan bahwa mereka melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai dengan hasil kerja mereka.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser telah mewajibkan setiap bidang mulai tahun 2020 untuk membuat laporan kinerja per bidang masing – masing untuk dilaporkan kepada pimpinan, laporan tersebut berasal dari laporan per individu yang dikumpulkan oleh bidang masing – masing untuk secara bersama sama di buat menjadi laporan kinerja per bidang. Hal ini dilakukan pimpinan agar secara jelas pimpinan dapat mengetahui sampai hal terkecil kinerja masing – masing pegawainya.

Hasil wawancara dari responden menuturkan :

“Laporan kinerja saya selalu saya sesuaikan dengan fakta yang ada, karena dasarnya saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, apalagi kalau kinerja bagus, pimpinan sering kasih reward, biasanya berupa benda tapi tidak mungkin bisa di sebutkan satu – satu, kadang juga reward nya dalam bentuk finansial.”

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan sangat mengapresiasi pegawai yang memberikan laporan kinerja yang baik, apresiasi tersebut diwujudkan dalam bentuk pemberian penghargaan atau *reward* insentif kepada pegawai yang mencapai hasil kerja yang memuaskan.

b. Kinerja

Jawaban responden mengenai variabel kinerja adalah sebagai berikut:

a) Hasil Kerja

Tabel 21

Pernyataan Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Banyaknya Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Instansi

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	6	30	10,3
2	Setuju	4	40	160	69
3	Ragu – Ragu	3	6	18	10,3
4	Tidak Setuju	2	6	12	10,3
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	220	100
Rata-rata Skor = $\frac{220}{290} \times 100 = 75,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 40 (69%) menyatakan tidak setuju dan 6 (10,3%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 220 yang berarti 75,8% responden mampu menyelesaikan pekerjaan jika diberikan terlalu banyak.

Tabel 22
Capaian Kinerja Bidang Peningkatan Mutu Pendidik dan
Tenaga Pendidikan

Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Pendidik Jenjang SMP		Anggaran	Realisasi	Saldo
Input	Biaya	208.313.000	116.207.000	92.106.000
Out Put	Jumlah Tenaga Kependidikan peserta diklat Jenjang SMP	625 Orang	349 Orang	276 Orang
Out Come	Meningkatnya SDM tenaga kependidikan SMP	100%	55,78%	44,22%
Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Pendidik Jenjang SD		Anggaran	Realisasi	Saldo
	Biaya	468.400.000,00	261.324.733,00	207.075.267,00
	Jumlah Tenaga Kependidikan peserta diklat Jenjang SD	1.600 Orang	1.505 Orang	95 Orang
	Meningkatnya SDM tenaga kependidikan SD	100%	55,79%	44,21%

Sumber Data : Data Skunder LAKIP 2019 DISDIKBUD 2019

Berdasarkan tabel 22 tentang capaian kinerja bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan untuk pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik jenjang SMP dan SD realisasi tidak sesuai dengan yang ditargetkan hampir 50%. Hal ini terjadi pada bidang ini karena ada 12 program yang harus diselesaikan dalam 1 tahun sehingga dua program diantaranya tidak terealisasi sesuai target atau volume program dianggap melebihi kapasitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bidang ini sehingga menyulitkan pegawai untuk menyelesaikan semua program dengan baik.

Tabel 23

Pernyataan Responden Saya Mampu Memberikan Hasil Yang Baik Untuk Setiap Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	18	90	31,0
2	Setuju	4	31	124	53,4
3	Ragu – Ragu	3	3	9	5,2
4	Tidak Setuju	2	6	12	10,3
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	235	100
Rata-rata Skor = $\frac{235}{290} \times 100 = 81\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 23 di atas menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan hasil yang baik untuk setiap tugas yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 31 (53,4%) menyatakan setuju dan 18 (31,0%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 235 yang berarti 81% responden mampu memberikan hasil yang baik untuk setiap tugas yang diberikan.

Tabel 24
Capaian Kinerja Bidang Pendidikan Non Formal

Pengembangan pendidikan kecakapan hidup		Anggaran	Realisasi	Saldo
Input	Biaya	51.498.000,00	50.618.000,00	880.000,00
Out Put	Jumlah Pendidikan kecakapan hidup yang dilaksanakan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	0
Out Come	Terwujudnya Kecakapan hidup yang dibutuhkan	100%	98,29%	1,71%
Penyelenggaraan Pendidikan Paket A, B dan C		Anggaran	Realisasi	Saldo
	Biaya	141.565.000,00	138.023.600,00	3.541.400,00
	Jumlah WB yang mengikuti Program Paket A, B, C	10 Lembaga	10 Lembaga	0
	Meningkatkan angka melek huruf	100%	97,49%	2,51%

Sumber Data : Data Skunder LAKIP 2019 DISDIKBUD 2019

Berdasarkan tabel 24 tentang capaian kinerja bidang pendidikan non formal dari 2 kegiatan target yang di anggarkan terealisasi dengan rata rata nilai 97,5%, hal ini berarti tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser untuk memberikan hasil yang baik terhadap setiap tugas yang diberikan oleh instansi sudah terlaksana dengan sangat baik.

Tabel 25
Pernyataan Responden Tentang Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	20	80	34,5
3	Ragu – Ragu	3	13	39	22,4
4	Tidak Setuju	2	24	48	41,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	
Total			58	168	100
Rata-rata Skor = $\frac{168}{290} \times 100 = 57,9\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 25 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 24 (41,4%) menyatakan tidak setuju dan 13 (22,4%) responden menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 168 yang atau hanya 57,9% responden yang merasa tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.

Tabel 26
Capaian Kinerja Bidang Sarana dan Prasarana Untuk
Pemeliharaan Berkala Peralatan Kantor

Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor		Anggaran	Realisasi	Saldo
Input	Biaya	20.375.000,00	7.150.000,00	13.225.000,00
Out Put	Jumlah jenis pemeliharaan peralatan gedung kantor	5 Paket	5 Paket	0
Out Come	Kelancaran pelayanan administrasi perkantoran	100%	35,09%	64,91%

Sumber Data : Data Skunder LAKIP 2019 DISDIKBUD 2019

Berdasarkan tabel 26 tentang capaian kinerja bidang sarana dan prasarana untuk pemeliharaan berkala peralatan kantor, realisasi paket sudah sesuai dengan yang dianggarkan namun perkiraan anggaran tidak sesuai dengan anggaran yang direalisasikan. Hal ini bisa disimpulkan bahwa perlu perbaikan dalam perencanaan anggaran, sehingga tidak terjadi silpa. Sehingga seharusnya silpa yang ada bisa digunakan oleh bidang lain yang sebenarnya lebih membutuhkan.

b) Perilaku Kerja

Tabel 27

Pernyataan Responden Tentang Saya Sangat Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	7	35	12,1
2	Setuju	4	41	164	70,7
3	Ragu – Ragu	3	5	15	8,6
4	Tidak Setuju	2	5	10	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	224	100
Rata-rata Skor = $\frac{224}{290} \times 100 = 77,2\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 27 di atas menunjukkan bahwa pegawai sudah cukup teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 41 (70,7%) menyatakan setuju dan 7 (12,1%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 224 atau 77,2% responden yang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 28

Pernyataan Responden Tentang Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	30	120	51,7
3	Ragu – Ragu	3	11	33	19
4	Tidak Setuju	2	17	34	29,3
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	187	100
Rata-rata Skor = $\frac{187}{290} \times 100 = 64,4\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 28 di atas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 30 (51,7%) menyatakan setuju dan 11 (19%) responden menyatakan setuju serta 11 (19,0%) diantaranya menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 187 atau 64,4% diantara pegawai yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

e) Sikap Pribadi

Tabel 29
Pernyataan Responden Saya Dapat Bekerjasama Dengan
Siapa Saja di Instansi Tempat Saya Bekerja

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	23	115	39,7
2	Setuju	4	32	128	55,2
3	Ragu – Ragu	3			
4	Tidak Setuju	2	3	6	5,2
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	249	100
Rata-rata Skor = $\frac{249}{290} \times 100 = 85,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 29 di atas menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 32 (55,2%) menyatakan setuju dan 23 (39,7%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 249 atau 85,8% diantara pegawai yang menyatakan mampu bekerjasama dengan rekan kerja di instansi.

Tabel 30
Pernyataan Responden Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	13	65	22,4
2	Setuju	4	35	140	60,3
3	Ragu – Ragu	3	3	9	5,2
4	Tidak Setuju	2	5	10	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,4
Total			58	226	100
Rata-rata Skor = $\frac{226}{290} \times 100 = 77,9\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 30 di atas menunjukkan bahwa beberapa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 35 (60,3%) menyatakan setuju dan 13 (22,4%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 226 atau 77,9% diantara pegawai yang menyatakan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 31
Pernyataan Responden Tentang pengetahuan yang saya miliki selama ini sangat mampu meningkatkan kinerja saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	9	45	15,5
2	Setuju	4	36	144	62,1
3	Ragu – Ragu	3	8	24	13,8
4	Tidak Setuju	2	2	4	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,2
Total			58	220	100
Rata-rata Skor = $\frac{220}{290} \times 100 = 75,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 31 di atas menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih merasa pengetahuan yang mereka miliki mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 36 (62,1%) menyatakan sangat setuju, 9 (15,5%) responden menyatakan setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 220 atau hanya 75,8% diantara pegawai yang menyatakan pengetahuan yang mereka miliki mampu meningkatkan kinerjanya.

Tabel 32
Pernyataan Responden Tentang Saya Selalu Memelihara Sikap Terbuka Kepada Atasan dan Teman Kerja Dalam

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	26	130	44,8
2	Setuju	4	27	108	46,6
3	Ragu – Ragu	3	3	9	5,2
4	Tidak Setuju	2	2	4	3,4
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			58	251	100
Rata-rata Skor = $\frac{251}{290} \times 100 = 86,5\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 32 di atas menunjukkan bahwa pegawai memelihara sikap terbuka kepada atasan dan teman kerja dalam setiap pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan diatas dari 58 responden, 27 (46,6%) menyatakan setuju, 26 (44,8%) responden menyatakan sangat. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 251 atau 86,5% diantara pegawai yang menyatakan memelihara sikap terbuka kepada atasan dan teman kerja dalam setiap pekerjaannya.

Tabel 33
Capaian Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Berdasarkan Program Tahun 2019

No	Bidang	Jumlah Kegiatan	Target %	Realisasi %
1	Program Pelayanan Adm Perkantoran	10	100	72
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	5	100	84
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1	100	95
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	1	100	100
5	Program Pendidikan Anak Usia Dini	9	100	81
6	Program Pendidikan Dasar 9 Tahun	22	100	92
7	Program Pendidikan Non Formal	6	100	74
8	Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Pendidikan	12	100	63
9	Program Manajemen Pelayanan Pendidikan	10	100	87
10	Program Pengembangan Data/Informasi/Statistik Daerah	1	100	96
11	Program Pengembangan Nilai Budaya	2	100	94
12	Program Pengelolaan Keragaman Budaya	5	100	83
13	Program Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	1	100	89
14	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	3	100	87
15	Program Pengembangan Manajemen Pelayanan Pendidikan	2	100	89
Total Rata – Rata		90	100%	86%

Sumber Data : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel 33 diatas dapat dilihat bahwa setelah diakumulasikan dari 15 program yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, dari target 100% yang tercapai sekitar 86%.

E. Uji Chi Square

Uji Chi Square atau Chi Kuadrat adalah uji untuk mengetahui hubungan antara variable yang terdapat pada baris dan kolom. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

1. Jika nilai asymp. sig < dari 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara baris dengan kolom.
2. Jika nilai asymp. sig > 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara baris dengan kolom.

Hasil uji chi square dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 34
Hasil Uji Chi-Square Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

			Kinerja Pegawai		Total
			Tinggi	Sedang	
Penempatan Kerja	Sesuai	Count % within Penempatan Kerja	28 75.7%	9 24.3%	37 100.0%
	Kurang Sesuai	Count % within Penempatan Kerja	10 47.6%	11 52.4%	21 100.0%
Total		Count % within Penempatan Kerja	38 65.5%	20 34.5%	58 100.0%

Sumber Data : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan dari hasil crosstabulation diatas dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang penempatan kerjanya sesuai

dan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 28 orang dan 9 orang yang penempatan kerjanya sesuai dan memiliki kinerja yang sedang, selanjutnya pegawai yang penempatan kerjanya kurang sesuai dan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 10 dan pegawai yang penempatan kerjanya kurang sesuai dan memiliki kinerja yang sedang sebanyak 11 orang.

Tabel 35
Hasil Uji Chi-Square Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.668 ^a	1	.031		
Continuity Correction ^b	3.508	1	.061		
Likelihood Ratio	4.607	1	.032		
Fisher's Exact Test				.045	.031
Linear-by-Linear Association	4.587	1	.032		
N of Valid Cases	58				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.24.

b. Computed only for a 2x2 table

Sumber Data : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan dari hasil uji chi-square diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai pearson chi square untuk nilai Asymp.Sig (2- Sided) sebesar 0.031, karena nilai Asymp.Sig 0.031 < dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

F. Interpretasi Hasil Hubungan Penempatann Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut pembahasan uji chi-square antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai bahwa nilai pearson chi square untuk nilai Asymp.Sig (2- Sided) sebesar 0.031, karena nilai Asymp.Sig 0.031 < dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser

Alasannya dapat terlihat pada hasil pengisian kuisisioner yang diajukan kepada responden. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden.

Pada Indikator kesesuaian pengetahuan dalam hal kesesuaian pengetahuan umum mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pengetahuan umumnya menunjang kinerja mereka namun sebagian besar responden juga menyatakan bahwa kemampuan teknis yang dimiliki belum bisa menunjang kinerjanya, hal ini berarti dalam hal kemampuan, tidak hanya pengetahuan umum yang dibutuhkan namun juga harus di kolaborasikan dengan pengetahuan teknis yang biasanya didapatkan dari pengalaman kerja yang sesuai dengan penempatannya saat ini. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, pada umumnya penempatan kerja pegawai sebagian besar sudah sesuai dengan pengetahuan umum yang dimiliki dari latar belakang pendidikan seperti yang ditampilkan pada tabel 4.10, namun masih terdapat juga pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan penempatannya namun memiliki kemampuan teknis yang cukup menunjang meski beberapa juga

diantara pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan pendidikan dan tidak memiliki keterampilan dalam bidang yang ditempatinya, namun hal tersebut masih bisa diatasi dari pegawai yang lain dibidang yang sama, namun hal tersebut menjadikan hasil kerja dari bidang tersebut tidak semua tercapai maksimal.

Pada indikator kesesuaian keterampilan mayoritas responden menyatakan memiliki pengalaman serta keterampilan pada bidang pekerjaannya misalnya salah seorang pegawai yang latar belakang pendidikannya dari ilmu agama, namun memiliki pengalaman dan keterampilan dalam bidang teknologi informasi, maka pegawai tersebut ditempatkan pada bidang yang mengelolah IT. Salah seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA namun memiliki keterampilan dalam pengelolaan keuangan maka ditempatkan pada administrasi keuangan.

Pada indikator kesesuaian kemampuan sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser sudah mampu untuk menangani tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka, kerjasama antara pegawai yang berada dalam bidang yang sama terjalin dengan sangat baik sehingga pegawai dapat menyelesaikan tekanan pekerjaannya. Adapun pegawai yang tidak memahami pekerjaannya karena pegawai tersebut baru bergabung pada instansi berdasarkan SK mutasi dan sama sekali tidak memiliki pengetahuan serta pengalaman dalam bidang tersebut, tentu saja jika

pegawai tersebut tidak segera beradaptasi dengan pekerjaannya yang baru, akan menghambat capaian kinerja pada bidang yang ditempati.

Pada Indikator kesesuaian sikap pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, keterlibatan pegawai untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya sudah baik serta pelaporan kinerja pada pimpinan sebagian besar sudah sesuai dengan capaian kinerja yang mereka hasilkan.

Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser, secara kualitas sudah dikatakan baik sebab sebagian besar program kerja yang dijalankan rata – rata memenuhi target dan dapat mengefisien anggaran yang ada tanpa mengurangi kuantitas dari kebutuhan program – program tersebut, beberapa diantaranya dapat dilihat pada tabel capaian kinerja pegawai. Pegawai mampu memanfaatkan sebaik mungkin batas waktu yang diberikan dalam penyelesaian setiap program dengan saling bekerjasama dan berkoordinasi antara masing – masing bidang yang memiliki kaitan dalam satu program. Adapun beberapa program yang dianggap pencapaiannya masih kurang seperti yang ditampilkan pada tabel volume kerja disebabkan karena volume program pada bidang tersebut terlalu banyak, selanjutnya salah satu capaian kinerja yang target realisasi dari segi kuantitas tercapai namun dari anggaran yang dianggarkan berlebihan dapat dilihat pada tabel 4.23 dari bidang sarana dan prasarana, pegawai yang menganggarkan memang belum memiliki pengetahuan serta pengalaman dalam bidang yang baru di

duduki karena sebelumnya pegawai tersebut dimutasi dari sekretaris daerah ke dinas pendidikan dan kebudayaan. Namun dari temuan penelitian juga disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada instansi ini belum mampu menyelesaikan pekerjaan jika volume pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sebab untuk pekerjaan yang sesuai deng porsi saja masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikannya tepat waktu namun dalam penyelesaian pekerjaannya pegawai sudah menerapkan prinsip kehati – hatian serta ketelitian.

Pelaksanaan sistem penempatan kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan kerja pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan kerja ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal, dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikisesai dengan persyaratan pekerjaan.

Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja (Bangun 2012:31).

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bone (2018) dengan judul "Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo". Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $(3,459) \geq (1,667)$, maka H_0 ditolak dan H_1 Di terima. Dan besarnya signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ yang mengartikan data tersebut linier. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) penempatan kerja berhubungan terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Kesesuaian Pengetahuan Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 71,85%.
2. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Kesesuaian Keterampilan Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 71,65%.
3. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Kesesuaian Kemampuan Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 79,1%.
4. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Kesesuaian Sikap Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 79,25%
5. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Hasil Kerja Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 71,65%
6. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Perilaku Kerja Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 75,8%

7. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser Sifat Pribadi Pegawai Sebagian Besar Sudah Sesuai Dengan Presentase 80%
8. Berdasarkan dari hasil uji chi-square dapat diinterpretasikan bahwa nilai pearson chi square untuk nilai Asymp.Sig (2- Sided) sebesar 0.031, karena nilai Asymp.Sig 0.031 < dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser untuk menempatkan pegawai perlu memperhatikan pengetahuan teknis yang dimiliki oleh pegawai.
2. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser untuk menempatkan pegawai perlu memperhatikan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser perlu memperhatikan dan menghimbau agar pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser perlu memperhatikan dan menghimbau agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan.

Setiap pegawai dapat mencapai kinerja yang baik apabila mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai. Diharapkan kepada pengambil kebijakan sebelum melakukan rotasi atau mutasi agar dapat melihat dan memperhatikan banyak hal mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja serta keterampilan pegawai untuk dapat menentukan posisi jabatan yang akan diberikan, agar visi dan misi organisasi dapat tercapai dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang tepat pada posisi dan jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Amstrong, M. 2009. *Amstrong's Handbook Of Perfomance Manajemen. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Perfomance*. India: Replika Press.
- Arifin, A. 2004. *Membaca saham*. Yogyakarta: Andi.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, L. R. 2009. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirasentono, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Priansa, D. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyatno, Dewi. 2008, *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom

- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha ilmu
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Lima. PT Raja Grafindo.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, Randall dan Jackson, Susan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Edisi Revisi. Bandung: PT Maju Mundur.
- Siswanto, B. S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Edisi Dua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi* . Jakarta: Kencana Media Group.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Referensi Jurnal:

- Runtunuwu, et.al. 2015. Hubungan Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*.Vol.3, No.3 Tahun 2015.
- Runtuwene, et.al. 2016. Hubungan Penempatann Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No.1 Tahun2016.

Sumber Lain:

- Bone, Yusran. (2018). Hubungan Penempatann Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan

Derah Propinsi Gorontalo. Tesis. Universitas Negeri Gorontalo.
Gorontalo

Lampiran 1. Karakteristik Kuesioner

Master Tabel Karakteristik Responden

No	Inisial	JK	Usia	Pendidikan	Pangkat	Lama Kerja
1	R	1	4	3	3	4
2	S	2	3	3	3	4
3	S	2	2	3	1	4
4	Y	2	2	2	2	3
5	H	1	3	1	2	4
6	M	1	4	1	1	4
7	S	1	3	3	2	3
8	Z	2	2	4	2	2
9	ES	2	3	4	3	4
10	VLS	2	4	3	2	3
11	S	1	4	3	3	4
12	F	2	3	3	2	4
13	SB	1	3	3	2	4
14	B	1	3	4	3	4
15	AW	1	3	4	3	4
16	KH	1	3	3	2	3
17	AR	1	4	4	3	4
18	D	1	3	3	2	4
19	MY	1	3	4	3	4
20	M	1	4	3	2	4
21	B	1	4	4	3	4
22	AH	1	4	3	2	4
23	EH	2	4	4	3	3
24	MR	1	4	1	1	4
25	U	1	2	1	1	3
26	J	1	4	3	3	4
27	M	2	4	3	2	4
28	A	1	3	3	2	4
29	IRAW	2	2	3	2	3
30	ZA	1	3	4	2	3
31	S	1	3	3	3	4
32	Z	1	3	3	2	3
33	P	1	4	3	3	4
34	AR	2	4	3	3	4
35	S	1	4	1	2	4
36	H	1	4	3	2	3
37	A	2	4	3	2	4
38	SH	2	3	3	2	4
39	A	1	3	3	2	3
40	SN	2	2	3	2	3
41	M	1	3	3	2	2

42	YB	1	3	3	3	4
43	J	2	3	3	2	3
44	J	1	4	1	2	4
45	A3	1	4	1	2	4
46	HL	1	3	1	2	4
47	ASDA	2	2	3	3	2
48	PMP	1	2	3	2	2
49	AD	2	2	3	2	3
50	AJ	2	2	2	2	3
51	KRKS	2	2	3	2	4
52	SB	1	2	1	1	4
53	HT	1	3	1	1	3
54	AN	1	3	1	1	4
55	LN	2	2	1	1	2
56	S	1	2	1	1	2
57	R	2	4	3	3	4
58	S	1	3	3	2	3

Lampiran 2. Master Tabel

Master Tabel Variabel X dan Y

No.Res	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	TS
R_1	4	4	4	4	5	4	5	4	34
R_2	4	3	4	4	4	5	5	5	34
R_3	4	2	4	2	5	4	3	3	27
R_4	4	4	2	4	4	4	4	4	30
R_5	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R_6	4	2	4	3	4	3	4	3	27
R_7	3	3	2	2	2	2	4	4	22
R_8	4	4	4	4	4	5	5	4	34
R_9	4	5	4	5	4	5	5	5	37
R_10	4	3	5	3	4	4	4	4	31
R_11	3	2	3	2	4	2	4	3	25
R_12	5	4	5	4	4	4	5	4	35
R_13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R_14	5	5	5	5	4	5	5	4	38
R_15	4	3	4	3	4	4	4	4	30
R_16	5	3	5	4	5	5	4	4	35
R_17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R_18	4	2	5	4	4	4	5	4	32
R_19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R_20	4	3	4	2	4	4	4	2	27
R_21	4	4	4	4	4	2	4	4	30
R_22	4	4	4	4	4	3	4	2	29
R_23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R_24	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R_25	4	3	4	3	3	3	4	3	27
R_26	4	3	5	3	4	3	5	3	25
R_27	2	2	2	3	3	5	4	4	25
R_28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R_29	4	4	2	3	4	5	4	5	31
R_30	4	2	3	2	4	3	4	4	26
R_31	5	2	4	3	4	5	5	4	32
R_32	4	3	5	4	5	4	4	4	37
R_33	3	2	3	2	4	4	4	4	26
R_34	3	2	3	2	4	4	4	4	26
R_35	4	4	4	4	4	2	4	4	30
R_36	4	4	4	4	4	3	4	2	29
R_37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R_38	5	4	4	4	4	4	4	5	34
R_39	4	3	4	3	3	3	4	3	27
R_40	4	3	5	3	4	3	5	3	30
R_41	2	2	2	4	4	5	4	4	27
R_42	4	3	4	3	4	3	4	3	28
R_43	4	4	2	3	4	5	4	5	31
R_44	4	4	2	3	4	5	4	5	31
R_45	4	3	4	3	4	3	4	3	28
R_46	4	4	4	4	5	4	5	4	34

R_47	4	2	4	2	5	4	3	3	31
R_48	4	2	4	2	5	4	3	3	31
R_49	4	3	4	4	4	5	5	5	32
R_50	4	3	4	3	4	4	4	4	33
R_51	4	2	4	2	5	4	4	2	27
R_52	3	4	4	4	4	4	4	2	29
R_53	3	3	2	2	2	2	3	2	19
R_54	4	3	5	3	4	4	4	4	31
R_55	3	2	3	2	4	2	4	3	23
R_56	4	4	4	4	4	5	4	4	33
R_57	5	4	5	4	4	4	5	4	35
R_58	4	4	4	4	5	4	5	4	34

MASTER TABEL VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI

No.Res	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	TS
R_1	4	4	2	4	2	5	5	4	5	35
R_2	4	4	2	4	3	5	2	5	5	34
R_3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
R_4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	32
R_5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	31
R_6	3	4	3	4	2	4	4	4	4	32
R_7	2	4	2	4	2	4	1	1	5	21
R_8	5	5	2	4	2	5	4	4	4	33
R_9	5	5	4	4	2	5	5	5	4	34
R_10	4	4	2	4	3	5	3	3	4	32
R_11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
R_12	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
R_13	3	4	2	3	4	2	4	4	4	30
R_14	4	4	2	3	4	5	5	1	5	33
R_15	4	2	3	2	4	5	4	4	5	33
R_16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
R_17	4	2	4	3	4	4	4	4	4	33
R_18	4	5	2	5	2	5	4	4	5	36
R_19	5	5	3	5	2	5	5	5	5	40
R_20	4	4	3	4	2	4	4	4	4	33
R_21	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
R_22	2	3	2	3	2	4	2	3	4	25
R_23	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33
R_24	4	5	3	4	4	5	4	4	5	38
R_25	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
R_26	3	5	4	5	3	4	4	4	5	37
R_27	4	5	3	4	4	5	5	4	5	39
R_28	4	2	4	2	4	4	4	4	4	32
R_29	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
R_30	4	2	4	2	4	5	5	4	4	34
R_31	4	5	4	2	4	5	4	4	5	37
R_32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
R_33	5	4	2	4	2	4	4	4	3	32
R_34	5	4	2	4	2	4	4	4	3	32

R_35	2	4	2	4	4	4	4	4	4	32
R_36	4	3	4	3	2	4	2	3	4	29
R_37	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33
R_38	4	5	3	4	4	5	4	4	5	38
R_39	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
R_40	3	5	4	5	3	4	4	4	5	37
R_41	4	5	3	4	4	5	5	4	5	39
R_42	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
R_43	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
R_44	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
R_45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
R_46	4	4	2	4	2	5	5	4	5	35
R_47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
R_48	4	2	3	4	4	4	4	4	4	33
R_49	4	4	2	4	3	5	4	5	5	36
R_50	4	4	4	4	4	2	4	3	2	31
R_51	2	5	2	4	4	4	2	2	4	29
R_52	4	4	2	4	2	4	3	2	4	29
R_53	2	3	1	4	2	4	1	1	5	23
R_54	4	4	2	4	3	5	3	3	4	32
R_55	4	4	4	4	2	4	4	4	3	33
R_56	4	4	2	4	3	4	5	5	5	36
R_57	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
R_58	4	2	4	2	4	5	4	4	5	34

Lampiran 3. Output SPSS

Output SPSS Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	37	63.8	63.8	63.8
	Perempuan	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	14	24.1	24.1	24.1
	41-50	24	41.4	41.4	65.5
	51-60	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	22.4	22.4	22.4
	Diploma	2	3.4	3.4	25.9
	Strata 1	34	58.6	58.6	84.5
	Strara 2	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 – 10	6	10.3	10.3	10.3
	11 - 15	17	29.3	29.3	39.7
	16 - 20	35	60.3	60.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	Total_Skor
P_1	Pearson Correlation	1	.039	.502**	-.049	.799**	-.058	.778**	.035	.446*
	Sig. (2-tailed)		.839	.005	.795	.000	.759	.000	.853	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_2	Pearson Correlation	.039	1	.327	.686**	.000	.731**	.282	.357	.768**
	Sig. (2-tailed)	.839		.077	.000	1.000	.000	.131	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_3	Pearson Correlation	.502**	.327	1	.011	.398*	.214	.562**	.068	.535**
	Sig. (2-tailed)	.005	.077		.954	.029	.257	.001	.722	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_4	Pearson Correlation	-.049	.686**	.011	1	.020	.676**	.152	.283	.644**
	Sig. (2-tailed)	.795	.000	.954		.915	.000	.423	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_5	Pearson Correlation	.799**	.000	.398*	.020	1	.065	.716**	.108	.451*
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.029	.915		.731	.000	.571	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_6	Pearson Correlation	-.058	.731**	.214	.676**	.065	1	.012	.611**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.759	.000	.257	.000	.731		.952	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_7	Pearson Correlation	.778**	.282	.562**	.152	.716**	.012	1	-.084	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.131	.001	.423	.000	.952		.660	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_8	Pearson Correlation	.035	.357	.068	.283	.108	.611**	-.084	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.853	.052	.722	.130	.571	.000	.660		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Skor	Pearson Correlation	.446*	.768**	.535**	.644**	.451*	.733**	.533**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.002	.000	.012	.000	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	Total_Skor
P_1	Pearson Correlation	1	.456*	.228	.221	.558**	.205	.427*	.827**	.228	.755**
	Sig. (2-tailed)		.011	.226	.241	.001	.277	.019	.000	.226	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_2	Pearson Correlation	.456*	1	-.296	.686**	-.101	.669**	-.106	.519**	.700**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.011		.113	.000	.594	.000	.578	.003	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_3	Pearson Correlation	.228	-.296	1	-.308	.497**	-.175	.403*	.153	-.079	.371*
	Sig. (2-tailed)	.226	.113		.098	.005	.355	.027	.421	.678	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_4	Pearson Correlation	.221	.686**	-.308	1	-.271	.661**	-.181	.260	.753**	.381*
	Sig. (2-tailed)	.241	.000	.098		.147	.000	.339	.166	.000	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_5	Pearson Correlation	.558**	-.101	.497**	-.271	1	-.166	.606**	.505**	-.128	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001	.594	.005	.147		.382	.000	.004	.499	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_6	Pearson Correlation	.205	.669**	-.175	.661**	-.166	1	.035	.380*	.875**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.277	.000	.355	.000	.382		.853	.038	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_7	Pearson Correlation	.427*	-.106	.403*	-.181	.606**	.035	1	.573**	.055	.663**
	Sig. (2-tailed)	.019	.578	.027	.339	.000	.853		.001	.774	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_8	Pearson Correlation	.827**	.519**	.153	.260	.505**	.380*	.573**	1	.403*	.827**

	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.421	.166	.004	.038	.001		.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P_9	Pearson Correlation	.228	.700**	-.079	.753**	-.128	.875**	.055	.403*	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.226	.000	.678	.000	.499	.000	.774	.027		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Skor	Pearson Correlation	.755**	.532**	.371*	.381*	.571**	.550**	.663**	.827**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.043	.038	.001	.002	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Output SPSS Uji Deskriptif

Pengetahuan umum yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Ragi – Ragu	7	12.1	12.1	15.5
	Setuju	41	70.7	70.7	86.2
	Sangat Setuju	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pengetahuan teknis yang saya miliki sesuai dengan penempatan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	24.1
	Setuju	22	37.9	37.9	56.9
	Ragu – Ragu	19	32.8	32.8	94.8
	Tidak Setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Ragu – Ragu	5	8.6	8.6	22.4
	Setuju	34	58.6	58.6	81.0
	Sangat Setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	20.7
	Setuju	26	44.8	44.8	50.0
	Ragu – Ragu	17	29.3	29.3	94.8
	Tidak Setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya mampu menangani tekanan dari pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Kurang Setuju	3	5.2	5.2	8.6
	Setuju	43	74.1	74.1	82.8
	Sangat Setuju	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya tidak paham dengan bidang pekerjaan saya saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu – Ragu	10	17.2	17.2	27.6
Setuju	28	48.3	48.3	75.9
Sangat Setuju	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	6.9	6.9	6.9
Setuju	39	67.2	67.2	74.1
Sangat Setuju	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Laporan hasil kerja saya pada pimpinan sesuai dengan hasil kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu – Ragu	12	20.7	20.7	31.0
Setuju	31	53.4	53.4	84.5
Sangat Setuju	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Saya Tidak Mampu Menyelesaikan Banyaknya Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	6	10.3	10.3	20.7
Setuju	40	69.0	69.0	89.7
Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Saya mampu Memberikan Hasil Yang Baik Untuk Setiap Tugas Yang Diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu – Ragu	3	5.2	5.2	15.5
Setuju	31	53.4	53.4	69.0
Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Saya Tidak Pernah Melakukan Kesalahan Dalam Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7

	Tidak Setuju	24	41.4	41.4	43.1
	Ragu – Ragu	13	22.4	22.4	65.5
	Setuju	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya Sangat Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Ragu – Ragu	5	8.6	8.6	17.2
	Setuju	41	70.7	70.7	87.9
	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	29.3	29.3	29.3
	Ragu – Ragu	11	19.0	19.0	48.3
	Setuju	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya Dapat Bekerjasama Dengan Siapa Saja di Instansi Tempat Saya Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	32	55.2	55.2	60.3
	Sangat Setuju	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Saya Selalu Bersemangat Dalam Melakukan Pekerjaan Saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	12.1
	Ragu – Ragu	3	5.2	5.2	17.2
	Setuju	35	60.3	60.3	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pengetahuan Yang Saya Miliki Selama Ini Mampu Meningkatkan Kinerja Saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	8.6
	Ragu – Ragu	8	13.8	13.8	22.4
	Setuju	36	62.1	62.1	84.5
	Sangat Setuju	9	15.5	15.5	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Saya Selalu Memelihara Sikap Terbuka Kepada Atasan dan Teman Kerja Dalam Setiap Pekerjaan Saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Ragu - Ragu	3	5.2	5.2	8.6
	Setuju	27	46.6	46.6	55.2
	Sangat Setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Penempatan Kerja * Kinerja Pegawai Crosstabulation

			Kinerja Pegawai		Total
			Tinggi	Sedang	
Penempatan Kerja	Sesuai	Count	28	9	37
		% within Penempatan Kerja	75.7%	24.3%	100.0%
	Kurang Sesuai	Count	10	11	21
		% within Penempatan Kerja	47.6%	52.4%	100.0%
Total	Count		38	20	58
	% within Penempatan Kerja		65.5%	34.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.668 ^a	1	.031		
Continuity Correction ^b	3.508	1	.061		
Likelihood Ratio	4.607	1	.032		
Fisher's Exact Test				.045	.031
Linear-by-Linear Association	4.587	1	.032		
N of Valid Cases	58				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.24.

b. Computed only for a 2x2 table

DOKUMENTASI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Agung Saputro
Alamat : Jln. Senaken Gg.Alam Permai No.83
Kabupaten Paser
Provinsi Kalimantan Timur
Kode Post : 76211
Nomor Telepon : 08115444255
Email : magungsaputro08@gmail.com
Jenis Kelamin : Laki- laki
Tempat/Tanggal Lahir : Penajam Paser Utara/ 30-12-1993
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan dan Pelatihan

Jenjang Pendidikan :

Periode			Sekolah / Institusi / Universitas
1999	-	2005	SDN 022 Batu Kajang
2005	-	2008	SMPN 2 Tanah Grogot
2008	-	2011	SMAN 1 Tanah Grogot
2011	-	2015	IPDN

Pendidikan Non Formal / Training - Seminar

1. BNPB RESCUE
2. BNN

Riwayat Pengalaman Kerja

1. BPSDM Kemendagri
2. BKD Kabupaten Paser
3. Ajudan Bupati Paser



PEMERINTAH KABUPATEN PASER
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Kompleks Perkantoran Jalan Kesuma Bangsa KM 5 Gedung B
Lantai 1 Kav.2 Tana Paser , 76211

Tana Paser, 8 September 2020

Nomor : 070 / 32 / Sek.2.2 / IX / 2020
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penyusunan
Proposal Tesis

Kepada
Yth : Wakil Direktur 1
Bidang Akademik
Dr.Sulaeman Fattah,M.Si

di -
Makassar

Berdasarkan surat POLITEKNIK STIA LEMBAGA
ADMINISTRASI NEGARA Nomor : 0554 /STIA.3.1/PPS.02.05.
Tanggal 07 September 2020, Perihal Pengambilan data awal
Pra-penelitian atas nama :


Nama : Muhammad Agung Saputro
Npm : M12019020
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Aparatur

Disetujui untuk melaksanakan penyusunan proposal tesis di
Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab.Paser.

Demikian surat ini disampaikan agar dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Kepala,




Murhariyanto, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP.196412271986021004

Tembusan disampaikan Kepada Yth:
1. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN PASER
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Kompleks Perkantoran Jalan Kesuma bangsa KM 5 Gedung B Lantai 1 Kav. 2 Tana Paser
Kode Pos 76211 e-mail: disdikpaser@gmail.com

Tana Paser, 28 Oktober 2020

Nomor : B/070/434 /Sek.2.2/X/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Persetujuan Penelitian

Kepada
Yth. Wakil Direktur I Bidang Akademik Program
Studi Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA Lembaga Administrasi
Negara Makassar
di-
Makassar

Menanggapi surat dari Wakil Direktur I Bidang Akademik Nomor 0805/STIA.3.1.1/PPS.02.05 tanggal 26 Oktober 2020 perihal Izin Penelitian dalam rangka penyusunan Tesis untuk menyelesaikan studi pada program pendidikan Magister Admnsitrasi Terapan Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Makassar, terhadap :

Nama Mahasiswa : Muhammad Agung Saputro
NPM : M012019020
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Instansi : Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kabupaten Paser
Judul Tesis : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser.

Pada Prinsipnya telah kami setuju untuk melakukan penelitian ditempat kami,dengan ketentuan bahwa Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik dan bukan untuk dipublikasikan dimedia massa. Setelah penelitian selesai mohon kiranya hasil Tesis di berikan ke kami sebagai bahan koreksi dan perbaikan kinerja Dinas.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Kepala Dinas,

Murhariyanto, S.Sos
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP.19641227 198602 1 004