

# ANALISA PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOBA SAMOSIR

Oleh:

L. Rudi H. Siagian <sup>1)</sup>,  
dan Ester Mawar Siagian <sup>2)</sup>  
Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[rudisiagian@gmail.com](mailto:rudisiagian@gmail.com) <sup>1)</sup>,  
dan [estermawarsiagian@gmail.com](mailto:estermawarsiagian@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

Placing someone in organization structure must be selective, based on the skill owned, because this thing can influence someone's working performance and organization productivity. A leader has the authority in deciding the placing system. Leadership is one of the factors that influence organization effectiveness, because leadership involves with the influencing and moving process of all the members of organization so that they work to achieve the organization goals. There should be unity of command in organization. There will be confusion, doubt and uncertainty of responsibility without the unity of command. This research aimed at analyzing the Effect of the Staff Placement on Staff's Working Effectiveness in Toba Samosir Regency Regional Secretary. The population of this research was all 93 staffs in Toba Samosir Regency Regional Secretary. The sampling technique in this research was Saturation Sampling, so that the number of the sample was the same as the population, all the 93 individuals. The result of the study and the discussion showed that the value of the relation between the staff placement with staff's work effectiveness through statistical test was 0.695, categorized as Strong relation. The equity of regression was  $Y = 4.738 + 0.570X$ . It could be explained that if the Staff Placement (X) was constant or  $X = 0$ , the value of Working Effectiveness would increase as much as 0.570. The result of  $t_{\text{calculatio}}$  in this research was 9.232 compared to  $t_{\text{table}}$  1.980 therefore  $t_{\text{calculatio}} > t_{\text{table}}$ . The hypothesis of this research was accepted because it was proven that the Staff Placement had significant and positive effect on Working Effectiveness.

Key words: Staff Placement, Working Effectiveness

## ABSTRAK

penempatan seseorang dalam struktur organisasi harus benar-benar selektif, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan produktivitas organisasi. yang berwenang dalam menentukan system penempatan tersebut adalah seorang Pimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, karena kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi juga perlu ada kesatuan perintah, karena tanpa adanya kesatuan perintah akan menimbulkan kebingungan, keraguan dan menimbulkan pula tidak jelasnya tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir yaitu sebanyak 93 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling Jenuh, sehingga jumlah sampel adalah sejumlah populasi yaitu 93 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan dapat diperoleh hasil bahwa nilai hubungan Penempatan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja melalui pengujian statistik adalah 0,695 dikategorikan dalam tingkat hubungan Kuat. Persamaan regresi adalah  $Y = 4.738 + 0,570X$ , dapat dijelaskan bahwa jika Penempatan Pegawai (X) konstan atau  $X = 0$ , maka nilai Efektivitas Kinerja akan naik sebesar 0,570. Hasil  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah 9.232 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,980 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Penempatan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

Kata Kunci : *Penempatan Pegawai, Efektivitas Kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Pola pemikiran manajemen saat ini banyak berorientasi terhadap kualitas SDM, karena SDM menempati kedudukan yang paling strategic dan penting dibandingkan sumber daya lainnya. SDM mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga perusahaan senantiasa meningkatkan kemampuan untuk mengelola peningkatan produktivitas SDM. Pencapaian produktivitas Pegawai yang tinggi dipengaruhi berbagai factor, antara lain : penerapan teknologi yang modern, sikap karyawan, kuantitas dan kualitas output dan kepuasan para pegawai pada tingkat yang maksimal. Katz dan Kahn (Steers: 1985 : 135) mengatakan bahwa untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu :

- a. Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari personil trampil.
- b. Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para personilnya, dalam hal ini setiap personil bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya.
- c. Para personil harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap personil jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja.

Bila pendapat tersebut diperhatikan, maka syarat pertama yang diajukan berkisar pada masalah keterikatan pada organisasi, sedangkan persyaratan kedua dan ketiga berhubungan dengan tingkat dan kualitas prestasi kerja dalam organisasi. Aspek-aspek tersebut merupakan suatu proses yang didasarkan pada perilaku dan struktur organisasi dan kemudian diarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan. Masalah dalam penelitian ini, yaitu : 'Bagaimana Analisa Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan

yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai**

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai Bedjo Siswanto (1989: 88) mengemukakan bahwa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

a. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan di mana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Pengalaman bekerja yang dimiliki oleh seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

c. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan pegawai karena tanpa dipertimbangkan, hal-hal yang dapat merugikan organisasi tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Walaupun kurang akurat tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan yang dilakukan, terutama tentang kondisi fisik, namun sebatas dapat dilihat kondisi fisik pegawai yang bersangkutan

untuk dipertimbangkan, pada tempat mana pegawai yang bersangkutan diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki. Melihat kesehatan mental, sebenarnya tak semudah menilai kesehatan fisik, karena untuk menguji kesehatan mental diperlukan dokter khusus yang ahli tentang lingkup tersebut.

d. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

### **3. METODE PELAKSANAAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Penempatan pegawai terhadap variabel Efektivitas Kinerja Pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini dilakukan di Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, yang beralamat di Jalan Sutomo Pagar Batu Balige. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Bulan Juli 2019.

### **4. ANALISA dan PEMBAHASAN**

Adapun hasil uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

### Hasil Uji Validitas Penempatan Pegawai (X)

#### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	total_item
item_1	Pearson Correlation	1	.260*	.337**	.199	.256*	.171	.236*	.385**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.012	.001	.056	.013	.101	.023	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_2	Pearson Correlation	.260*	1	.644**	.204	.188	.244*	.204*	.486**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.050	.071	.019	.050	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_3	Pearson Correlation	.337**	.644**	1	.279**	.272**	.186	.125	.452**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.007	.008	.074	.234	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_4	Pearson Correlation	.199	.204	.279**	1	.315**	.348**	.047	.236*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.056	.050	.007		.002	.001	.655	.023	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_5	Pearson Correlation	.256*	.188	.272**	.315**	1	.630**	.124	.091	.580**
	Sig. (2-tailed)	.013	.071	.008	.002		.000	.237	.385	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_6	Pearson Correlation	.171	.244*	.186	.348**	.630**	1	.089	.140	.569**
	Sig. (2-tailed)	.101	.019	.074	.001	.000		.397	.180	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_7	Pearson Correlation	.236*	.204*	.125	.047	.124	.089	1	.228*	.452**
	Sig. (2-tailed)	.023	.050	.234	.655	.237	.397		.028	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
item_8	Pearson Correlation	.385**	.486**	.452**	.236*	.091	.140	.228*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.385	.180	.028		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
total_item	Pearson Correlation	.601**	.694**	.693**	.546**	.580**	.569**	.452**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

### Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja (Y)

#### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	total_item
item_1	Pearson Correlation	1	.311**	.229*	.152	.311**	.229*	.579**
	Sig. (2-tailed)		.002	.027	.146	.002	.027	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_2	Pearson Correlation	.311**	1	.144	.133	1.000**	.144	.656**
	Sig. (2-tailed)	.002		.168	.205	.000	.168	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_3	Pearson Correlation	.229*	.144	1	.135	.144	1.000**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.027	.168		.198	.168	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_4	Pearson Correlation	.152	.133	.135	1	.133	.135	.480**
	Sig. (2-tailed)	.146	.205	.198		.205	.198	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_5	Pearson Correlation	.311**	1.000**	.144	.133	1	.144	.656**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.168	.205		.168	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
item_6	Pearson Correlation	.229*	.144	1.000**	.135	.144	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.027	.168	.000	.198	.168		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
total_item	Pearson Correlation	.579**	.656**	.724**	.480**	.656**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

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

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

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila

digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 20.0.

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel kuesioner	Nilai Alpha	Traf Signifikan	Status
1.	X	0,735	0,60	Reliabel
2.	Y	0,695	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan analisis SPSS 20.0. Hal tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha dari keseluruhan butir kuesioner variabel X dan Y diatas lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner penelitian reliable dengan kategori tinggi.

**Data Kuesioner Untuk Variabel Penempatan Pegawai (Variabel X)**

Data kuesioner untuk variabel Penempatan Pegawai (variabel X) dapat dilihat pada lampiran 1. Setelah itu dapat dihitung tabulasi data untuk variabel Penempatan Pegawai (X) yang dihasilkan dari jawaban responden pada tabel lampiran 1 sebagai berikut :

**Tabulasi Data Variabel Penempatan Pegawai (X)**

No Item	Aspek yang Ditanyakan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		A	B	C	D		
1	Penempatan Pegawai (X)	23	52	15	3	93	
2		21	56	10	6	93	
3		27	54	11	1	93	
4		20	59	12	2	93	
5		16	63	13	1	93	
6		15	54	20	4	93	
7		17	52	20	4	93	
8		13	65	13	2	93	

Sumber : Angket

**Distribusi Frekuensi Jawaban Penempatan Pegawai (X)**

No Item	A		B		C		D		JUMLAH		RATA-RATA
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
1	23	92	52	156	15	30	3	3	93	281	3,021
2	21	84	56	168	10	20	6	6	93	278	2,989
3	27	108	54	162	11	22	1	1	93	293	3,151
4	20	80	59	177	12	24	2	2	93	283	3,043
5	16	64	63	189	13	26	1	1	93	280	3,010
6	15	60	54	162	20	40	4	4	93	266	2,860

7	17	68	52	156	20	40	4	4	93	268	2,882
8	13	52	65	195	13	26	2	2	93	275	2,957

Sumber : Data Diolah

### Uji signifikan Parsial atau Individual (Uji t)

Menurut Sugiyono (2010:221) bahwa “uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen”. Hipotesis yang dipakai adalah :

- $H_a$ , artinya variabel Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.

- $H_o$ , artinya variabel Penempatan Pegawai tidak ada berpengaruh terhadap variable Efektivitas Kerja.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 (n = 93,  $t_{tabel}$ = 1.980) ditentukan sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

### Uji signifikan Parsial atau Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.738	1.499		3.161	.002
Penempatan_pegawai	.570	.062	.695	9.232	.000

- Dependent Variable: Efektivitas\_kerja(y)

Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa  $t_{hitung} = 9.232 >$  dari  $t_{tabel} = 1,980$  maka menolak  $H_o$  dan menerima  $H_1$  yang artinya, variabel Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja, maka hipotesis diterima.

maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Penempatan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,695 dikategorikan dalam kategori kuat.
- Hasil nilai regresi adalah  $Y = 4.738 + 0,570X$ , yang artinya jika nilai Penempatan Pegawai bertambah 1 maka Efektivitas Kerja bertambah 0,570.
- Nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah 9.232 dibandingkan dengan  $t_{table}$  1,980

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indrawijaya. 1983. Perilaku Organisasi. Bandung : Penerbit Sinar Baru.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- B. Siswanto, Satrohadiwiryono. (2008). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Cascio, Wayne F, 2005, Managing HR : Productivity, Quality of Worklife, Profit 7th edition, Singapore : McGraw-Hill Int. Editors.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely jr. 1994. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Dallas, Texas : Business Publications, inc.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan M, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Yogyakarta, Bumi Aksara.
- Katz, Daniel dan Robert L. Kahn. 1970. *The Social Psychology of Organizations*. New Delhi : Wiley Eastern Private Limited.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2006). *Organizational Behavior. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian. Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siti (2009) meneliti “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Radio Kidung Indah Selaras Suara (KISS FM) Medan
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1980
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-11*. Alfabeta. Bandung