

## **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MELAWI**

Oleh:

**HERLINA AISYAH**

NIM. E42010056

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Tanjungpura Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, 2015

Email : [LinaLina\\_Herlina12@yahoo.com](mailto:LinaLina_Herlina12@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pola hubungan kausal. Sampel pada penelitian ini adalah 57 orang pegawai yang secara keseluruhan merupakan pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Tempat penelitian di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Uji Regresi Linear Sederhana (*regression test*). Teknik keabsahan data untuk uji validitas menggunakan *koefisien korelasi product moment pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *alpha-cronbach*.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, penempatan pegawai berpengaruh besar terhadap kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Besarnya pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja adalah sebesar 50,9 % dan 49,1 % lainnya adalah dipengaruhi oleh variabel – variabel lain.

Kata-kata Kunci : Penempatan Pegawai, Kinerja.

**THE INFLUENCE OF STAFF PLACEMENT TO THE PERFORMANCE  
IN DEPARTMENT OF EARNING, FINANCIAL AND ASSET  
MANAGEMENT OF MELAWI REGENCY**

By:  
**HERLINA AISYAH**  
NIM. E42010056

: Governmental Science Study Program Faculty Of Social Sciences And Political  
Science Cooperate With Provincial Government Of West Borneo, 2015  
Email : [LinaLina\\_Herlina12@yahoo.com](mailto:LinaLina_Herlina12@yahoo.com)

**ABSTRACT**

This research use the associative type of research with causal relation pattern. The sample of this research are 57 staff, all are the staff of Department Of Earning, Financial And Asset Management Of Melawi Regency. Data analysis techniques used in this research is regression test. Engineering data to test the validity of validity using the correlation coefficient of the product moment and test reliability using alpha cronbach.

The conclusion of this research is the staff placement has big influence to the performance in department of earning, financial and asset management of melawi regency. The amount of staff placement influence to the performance is 50,9% and the other 49,1 % is influenced by other variables.

Keywords : Staffing, Performance.

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kemajuan dan keberhasilan suatu daerah. Maju atau mundurnya sebuah negara, provinsi, kabupaten dan semua organisasi tergantung pada kemampuan para personil atau dapat dikatakan kemampuan dari sumber daya itu sendiri. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi dikarenakan perannya yang sangat penting dalam bidangnya masing-masing.

Sumber daya manusia adalah salah satu modal yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat mendongkrak atau meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan dari organisasi itu sendiri. SDM yang dimiliki akan lebih berdaya guna setelah mendapatkan pelatihan dan pendidikan. Jika telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan maka sumber daya manusia haruslah memiliki pekerjaan terlebih dahulu.

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk mempertahankan hidupnya. Pekerjaan dilakukan untuk menghasilkan barang maupun menghasilkan uang. Pekerjaan sangat dibutuhkan, karena jika tidak memiliki pekerjaan maka seorang manusia akan dikatakan sebagai pengangguran.

Dunia kerja memiliki bidang dan bagiannya masing – masing sehingga harus orang – orang yang berkompeten dan sesuai disiplin ilmu yang ia miliki dalam menangani pekerjaan yang ia dapatkan. Sesuai dengan buku yang ditulis oleh Tohardi (2002:217) yang berjudul “Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia” terdapat filosofi dari Henry Fayol seorang teorisi

manajemen dari perancis yang berbunyi “*The Right Man On The Right Place* dimana orang yang tepat berada ditempat yang tepat sehingga pekerjaan yang ia kerjakan akan terlaksana dengan efektif dan efisien”. Dalam kenyataannya memang harus demikian sehingga dalam pelaksanaan seluruh pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan atau *planning* yang telah dibuat.

Kesesuaian bidang kerja dengan keahlian akademiknya adalah faktor pertama yang menentukan, apakah seseorang dapat bekerja dengan baik. Artinya bahwa seorang lulusan program studi ilmu administrasi negara tidak dapat bekerja dengan baik sebagai teknisi komputer karena tidak adanya kesesuaian ilmu yang ia miliki (Sudarmanto,2009: xi). Hal ini menjadi permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi dimana peletakan atau penempatan orang atau sumber daya manusia yang tidak sesuai pada keahliannya, keterampilannya, kecakapannya, sehingga akan berpengaruh pada efisien dan efektif nya suatu organisasi.

Dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah terdapat pegawai atau aparatur yang ada di Kabupaten Melawi tidak bekerja atau diletakkan pada tempat dan bidangnya masing – masing. Sebagai contoh bahwa seorang sarjana atau lulusan dari fakultas kehutanan mengurus masalah dibidang keuangan yang pada dasarnya tidak menjadi ilmu yang ia dapatkan diperguruan tinggi. Penempatan pegawai yang ada tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang ia miliki. Jika melihat profil pegawai yang ada, terdapat sarjana kehutanan dan sarjana pertanian yang menempati posisi sebagai kabid dan kasubbag di dinas tersebut dikategorikan pegawai yang mengalami masalah serupa yaitu penempatan yang tidak sesuai. Mungkin hal ini tidak hanya terjadi pada Kabupaten Melawi, namun dikarenakan peneliti telah melakukan pengamatan sementara atau *survey* dan yang peneliti dapatkan selama berada disana hampir

disetiap SKPD memiliki pegawai yang tidak sesuai dengan Tupoksi dan disiplin ilmu yang ia miliki dan ini akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan.

## 2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan inilah maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Berapa Besar Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Melawi ?

## 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengkaji penempatan pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Melawi.
- b. Untuk mengkaji bagaimana kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Melawi.
- c. Untuk mengkaji berapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Melawi.

## 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji teori penempatan pegawai yang di hubungkan dengan kinerja. Hasil dari penelitian ini juga nantinya akan dijadikan alternative rujukan untuk peneliti lain yang ingin meneliti objek/variable yang sama. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dan dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih memperhatikan penempatan pegawai yang berada di seluruh SKPD dan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Melawi agar nantinya dapat lebih baik lagi. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini membantu peneliti untuk dapat memahami permasalahan yang

terdapat dilapangan sehingga untuk kedepannya peneliti dapat lebih mudah beradaptasi, lebih kritis dan dapat memberikan ide juga tindakan yang bermanfaat, dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi.

## B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

### 1. Kerangka Teori

Menurut Hasibuan (2005:63), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Dari apa yang telah dikemukakan oleh Hasibuan dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan yang dilaksanakan memiliki pengaruh atau memiliki dampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Dari penempatan yang ada pada suatu instansi akan mempengaruhi kinerja yang dapat dioptimalkan oleh para pegawai apabila penempatan tersebut sesuai dengan bidang keterampilan dan ilmu yang dimiliki.

Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan". Menurut pernyataan ini seorang pegawai ditempatkan dimana posisi yang baik dan cocok dengan pekerjaan yang ia lakukan akan mempengaruhi jumlah juga kualitas kerja yang ia hasilkan.

Ukuran prestasi kerja yang lebih sederhana dikemukakan menurut Dharma (2003:355) dibagi menjadi tiga kriteria yaitu:

1. Kuantitas kerja,
2. Kualitas kerja,
3. Ketepatan waktu,

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:162) “faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

#### 1. Faktor Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer SDM. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

#### 2. Faktor Kesehatan Jasmani Dan Rohani

Tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran pekerjaan dan tes kesehatan khusus yang diselenggarakan dalam seleksi tenaga kerja tidak menjamin yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh tim dokter hanya formalitas saja. Oleh karena itu, faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Karena tanpa pertimbangan yang matang pasti akan muncul hal-hal yang dapat merugikan

perusahaan. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi diperlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat. SDM yang fisiknya lemah, tetapi berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep-konsep atau perhitungan dan analisis yang memerlukan ketekunan dan kecerdasan yang luar biasa. Usahakan pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mental.

#### 3. Faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapat perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilannya. Perusahaan akan memperoleh nilai tambah apabila SDM atau tenaga kerja yang diterimanya sudah memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja yang sudah dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya.

#### 4. Faktor Umur Sumber Daya Manusia

Yang memerlukan pekerjaan bukan saja tenaga kerja muda yang baru lulus sekolah, tetapi juga tenaga kerja yang sudah umur tua. Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor usia kerja yang lulus seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya

ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko dan bahaya tinggi dan tanggung jawab berat. Dengan demikian, tenaga kerja usia tua ditempatkan pada pekerjaan dengan tuntutan fisik yang ringan. Sebaliknya tenaga kerja dengan usia yang masih muda dan energik diberikan tugas dan pekerjaan yang lebih berat dan resiko yang lebih besar. Dari segi fisik tenaga kerja muda masih prima dan mampu melaksanakan tugas yang berat.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pola hubungan kausal. Lokasi dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berada pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Melawi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dimana sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang berada di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi sebanyak 57 responden. instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah *skala likert*. Dalam penelitian ini, teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan ialah melalui penyebaran kuesioner kepada setiap responden. Teknik analisis data yang

### Korelasi antara variabel X dan variabel Y

Correlations

		Penempatan	Kinerja
Penempatan	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS Versi 18

digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Uji Regresi Linear Sederhana (*regression test*). Uji validitas

### Analisis Regresi Linier

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.344	3.596		3.154	.003
Penempatan	.775	.103	.714	7.553	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS Versi 18

yang akan dilakukan terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item dengan skor total item dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson*. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan metode *alpha-cronbach*.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis korelasi digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya. Yaitu antara variabel X (Penempatan) dan variabel Y (Kinerja).

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan *program SPSS 18 for windows*, maka diperoleh hasil yaitu besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y pada tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa koefisien hubungan antara variabel Penempatan Pegawai terhadap Kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,714. Arah hubungan yang positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negative pada korelasi tersebut.

Untuk menguji pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Dengan menggunakan program SPSS 18 for windows, maka dapat dilihat hasil pengolahan pada tabel berikut ini:

Dari tabel diatas maka didapat satu persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,344 + 0,775X + e$$

Dimana :

Y = variabel kinerja

X = variabel penempatan pegawai

e = error ( variabel bebas lain diluar model regresi)

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa Koefisien Regresi tidak memiliki tanda negatif, artinya semakin sesuai Penempatan yang dilaksanakan maka Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, apabila Kinerja tidak baik itu berarti

Penempatan yang diberikan atau dilakukan tidak sesuai.

Angka Koefisien Regresi sebesar 0,775, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat Penempatan Pegawai sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja sebesar 0,775 satuan. Sedangkan angka Koefisien Konstanta sebesar 11,344 menunjukkan bahwa apabila tidak ada sama sekali pengaruh dari variabel Penempatan Pegawai, maka Kinerja akan tetap ada sebesar 11,344 point. Kondisi ini terjadi karena adanya pengaruh dari faktor –

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.323	1	366.323	57.046	.000 <sup>a</sup>
	Residual	353.186	55	6.422		
	Total	719.509	56			

a. Predictors: (Constant), penempatan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS versi 18

faktor lain diluar variabel Penempatan Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam Regresi Linier Sederhana hal utama yang harus diketahui adalah apakah ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti dalam suatu penelitian. Melalui program SPSS 18 for windows, hal ini bisa dilihat melalui tabel ANOVA. Pada tabel ANOVA ini akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji Pengaruh

Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi dengan hipotesis statistik berikut ini.

Hipotesis nol ( $H_0$ ): Tidak ada Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ): Ada Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi.

Pada tabel ANOVA terdapat kolom F, dan nilai yang tertera pada kolom F tersebut disebut sebagai  $F_{hitung}$ .  $F_{hitung}$  inilah yang nantinya akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  untuk mengetahui hipotesis yang akan diperoleh. Aturan yang dipakai dalam hal ini adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka keputusannya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.509	.500	2.534

dan  $H_a$  diterima.

## Uji Hipotesis

Melalui hasil pengolahan data pada tabel 4.14. diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  variabel Penempatan Pegawai adalah sebesar 57,046. Sedangkan melalui pembacaan  $F_{tabel}$  dengan cara dk pembilang merupakan jumlah variabel bebas (1) dan dk penyebut merupakan jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dan dikurangi konstanta ( $57 - 1 - 1 = 55$ ) adalah sebesar 4,02. Dikarenakan oleh nilai  $F_{hitung}$  ( $57,046$ ) >  $F_{tabel}$  (4,02) maka keputusannya adalah  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**. Dari hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi.

Dalam uji Regresi Linier Sederhana, Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peran variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui besarnya peran tersebut, maka dari itu digunakan angka – angka yang ada pada tabel *model summary*. Koefisien determinasi yang digunakan dalam *model summary* ini adalah hasil perhitungan menggunakan *program SPSS 18 for windows*, yang hasilnya adalah sebagai berikut :

### Koefisien Determinasi Model Summary

- a. Predictors: (Constant), penempatan
  - b. Dependen variabel : kinerja
- Sumber : data primer yang diolah dari angket penelitian dengan SPSS Versi 18

Dari tabel diatas maka dapat dilihat nilai R Square adalah sebesar 0,509, nilai ini dikenal dengan istilah koefisien determinasi.

$$KD = (0,509) \times 100 \% = 50,9 \%$$

Koefisien Determinasi sebesar 50,9% menunjukkan besarnya atau kontribusi Penempatan Pegawai terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi, sedangkan sisanya 49,1% merupakan peran atau kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian ini. Diduga faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini adalah faktor jenis kelamin, faktor status perkawinan juga faktor minat dan hobi.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada skripsi ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu diperoleh nilai  $F_{hitung} (57,046) > F_{tabel} (4,02)$  maka simpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Penempatan Pegawai yang dilaksanakan memiliki pengaruh terhadap Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode Regresi Linier Sederhana dan dengan menggunakan *program SPSS 18 for windows* sebagai alat bantu, telah membuktikan bahwa Kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi sangat dipengaruhi oleh penempatan pegawai, yaitu sebanyak 50,9 % dan 49,1 % lainnya adalah dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor jenis kelamin, faktor status perkawinan, juga faktor minat dan hobi.

3. Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja dengan jumlah responden sebanyak 57 orang dan dengan pengaruh sebesar 50,9% ini dinilai berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana besarnya Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang diteliti oleh Yuni Ramadhani Nasution dengan jumlah responden 45 orang adalah sebesar 51,8% dimana penelitian ini memfokuskan pada komunikasi dan hasil serupa juga ditemukan dari penelitian Siswidiyanto dimana 3 variabel bebas dengan 68 responden memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Dari — simpulan yang telah dipaparkan diatas maka penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dapat ditarik sebuah simpulan akhir yaitu Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja yang dihasilkan, sehingga dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori Mathis & Jackson (2006:262) yang menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik

seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan” masih relevan dengan fakta sosial yang terjadi saat ini.

## E. SARAN

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa penempatan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Untuk itu penulis menyarankan agar Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi untuk berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi dalam hal penempatan pegawai yang akan diletakkan ke Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi. Untuk pegawai yang telah ada, diberikan pelatihan agar lebih baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan.
2. Peneliti yakin bahwa hasil penelitian ini tidak hanya berlaku di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Melawi namun pada dinas lain yang penempatan pegawainya tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja. Peneliti mengharapkan kepada setiap instansi dalam hal ini yang

memiliki permasalahan yang sama untuk dapat mengatasi masalah penempatan ini dengan bijak dengan berkoordinasi dan memanfaatkan pegawai yang ada dengan cara memberikan pengajaran dan pelatihan sehingga pegawai yang ada menjadi lebih berkompeten.

Penelitian selanjutnya di harapkan agar dapat mengembangkan lagi penelitian yang telah ada dengan menambah atau mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, agar kinerja pegawai meningkat menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gibson, 1987. *Organisasi Perilaku, Struktur Proses Jilid 1 Alih Bahasa Djarkasih*. Jakarta : Erlangga
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja, JBRI Vol 1 No 1*
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan*

- Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JBRI vol2 no2*
- Hariandja, Marioshot Tua Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grassindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 5*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Iskandar. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*. Jakarta : Referensi
- Masrukhin dan waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol 4 no 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- , 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Surakarta. Alfabeta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan.
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2004. *Statistika Untuk Lembaga & Instansi Pemerintah / Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- , 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba empat.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimulyo, koko. 1999. *Analisis Pengaruh Faktor Faktor Terhadap Kinerja . Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen*. Universitas Airlangga

- Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R& D*. Bandung: cv. Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R& D*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Suharyanto, Hadriyanus dan Agus Heruanto Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Sulistiyani, Teguh Ambar. 2004. *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava media. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Teguh ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2010. *Diktat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial*. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rujukan Elektronik**  
(<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/File/144/135>)  
([http://www.researchgate.net/publication/42352469 Analisis Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan](http://www.researchgate.net/publication/42352469_Analisis_Penempatan_Terdhadap_Kinerja_Karyawan_pada_PT_Perkebunan_Nusantara_III_Medan))



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A. Yani Pontianak, Kode Pos 78124  
Homepage : <http://jurnal.mahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnal.mhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnal.mhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Lengkap : HERLINA AISYAH  
NIM / Periode lulus : E42010056 / 2014  
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : [LinaLina\\_Herlina12@yahoo.com](mailto:LinaLina_Herlina12@yahoo.com) / 085393605693

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI DINAS  
PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH  
KABUPATEN MELAWI**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain:

- fulltext
- content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
Pengelola Jurnal.....

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA  
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 06 Februari 2015

(HERLINA AISYAH)