

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN GIANYAR

Oleh:
I Gede Surya Darmawan

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

Keyword: Job Placement, Career Development and Employee Performance

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the positive and significant influence between work placement and career development on the performance of employees at the Gianyar Regency Environmental Service. The method used in this study is a survey method with a quantitative approach. Respondents in this study were all Civil Servants at the Gianyar Regency Environmental Office, which were 36 people. While the sampling technique uses the census method. Data collection techniques used were observation, direct interviews, questionnaires and literature. The data analysis technique used is quantitative analysis and qualitative analysis. The tool used to analyze data using the SPSS version 17.0 for Windows program. Based on the results of the analysis, it was found that work placement and career development had a partial and simultaneous effect on employee performance at the Gianyar Regency Environmental Service.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah :untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 36 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara langsung, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Alat yang digunakan untuk melakukan analisis data menggunakan program SPSS *version 17.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara penempatan kerja dan pengembangan karir.

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 mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Tidak jauh dari pentingnya penempatan kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu kunci meraih kinerja kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi (Sutjipto dalam Sutrisno, 2009:192).

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar juga mempunyai standar khusus dalam menentukan penilaian kinerja dalam rangka penempatan kerja dan pengembangan karir pegawai. Kesesuaian penempatan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik

dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lainnya serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu kepada pekerjaan yang lainnya. Oleh karenanya dalam penempatan pegawai harus tepat dan sesuai tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi kemampuan dan profesionalismenya.

Hasil pengamatan penulis pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, ditemukan adanya pegawai yang latar belakang pendidikan Sastra ditempatkan di Bagian Administrasi, Sarjana Teknik ditempatkan di Bagian Perencanaan Barang, dan masih banyak lagi contoh ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan hanya mempertimbangkan golongan kepangkatannya saja. Ketidaktepatan dalam penempatan kerja pegawai membawa dampak pada kinerjanya dan kinerja organisasi karena penempatan kerja yang salah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga kinerja organisasi juga menurun. Selain itu, analisis jabatan dan analisis beban kerja belum dapat dilakukan secara menyeluruh dalam penempatan seorang pegawai pada unit organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jabatan struktural tertentu berdasarkan keahlian.

Demikian halnya dengan pengembangan karir seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Permasalahan pengembangan karir pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar sebagian pegawai mampu mengembangkan karir namun sementara disisi lain ada pegawai yang masih jalan ditempat karena ada beberapa faktor yang

berpengaruh pada pengembangan karir seseorang seperti halnya hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen yang diterapkan pada suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja kerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja unit organisasi dengan melakukan analisis jabatan yang segaris pada pengelolaan atas pengembangan karir seseorang.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan penempatan kerja dan pengembangan karir dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?
- c. Apakah penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar, pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar dan pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar yaitu sebanyak 36 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1, Tidak Setuju (TS) = skor 2, Kurang Setuju (KS) = skor 3, Setuju (S) = skor 4 dan Sangat Setuju (SS) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis uji determinasi, uji F_{-test} dan t_{-test} .

III. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

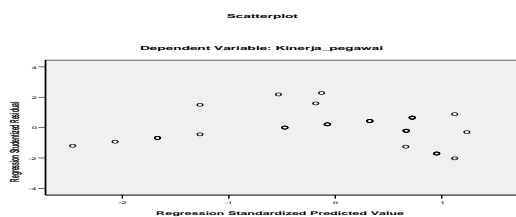
Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Penempatan kerja (X_1)	0,404	2,477
Pengembangan karir (X_2)	0,404	2,477

Sumber : Olah data SPSS *version 17.0 for windows*, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolonieritas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* <10.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

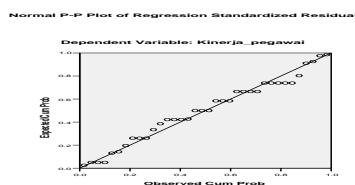


Sumber : Olah data SPSS version 17.0 for windows, tahun 2019

Berdasarkan tampilan pada *scatter plot* pada Gambar 1 di atas terlihat bahwa *plot* menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Olah data SPSS version 17.0 for windows, tahun 2019

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa data dari persamaan regresi menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat yang benar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Standard Error
Konstanta	4,338	1,786
Penempatan kerja (X ₁)	0,222	0,095

Pengembangan karir (X ₂)	0,550	0,114
--------------------------------------	-------	-------

Sumber : Olah data SPSS version 17,0 for windows, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 4,338 + 0,222 X_1 + 0,550 X_2$, sehingga memberikan informasi bahwa : a = 4,338 artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap penempatan kerja dan pengembangan karir atau nilainya adalah konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 4,338. b₁ = 0,222 artinya apabila variabel pengembangan karir (X₂) dianggap konstan, maka meningkatnya sekor penempatan kerja (X₁) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,222. b₂ = 0,550 artinya apabila variabel penempatan kerja (X₁) dianggap konstan, maka meningkatnya sekor pengembangan karir (X₂) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,550.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Tabel Model Summary

Model	R	R Square
1	0,881	0,777

Sumber : Olah data SPSS version 17.0 for windows, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3 diketahui besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 77,70%. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar adalah sebesar 77,70% sedangkan sisanya sebesar 22,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas.

Analisis Uji F-test

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test) pada Tabel Anova

Model		F	Sig.
1	Regresion Residual Total	57,464	0,000

Sumber : Olah data SPSS *version 17.0 for windows*, tahun 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 57,464 lebih besar dari pada nilai $F_{\text{tabel}} = 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.

Analisis Uji t-test

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t_{test}) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Uji Signifikansi Parsial (t_{test})

Model	t	Sig. t
Konstanta	-	-
Penempatan kerja (X_1)	2,344	0,025
Pengembangan karir (X_2)	4,836	0,000

Sumber : Olah data SPSS *version 17.0 for windows*, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}} = 2,344 > t_{\text{tabel}} = 1,692$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa penempatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai $t_{2\text{-hitung}} = 4,836 > t_{\text{tabel}} = 1,692$ hal ini berarti bahwa pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

- Penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran-saran

- Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan hal yang baik yang sudah berjalan di dalam organisasi serta tetap memperhatikan pegawai yang berprestasi di dalam organisasi.
- Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan hendaknya dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, pengalaman, kesehatan fisik/mental serta usia. Penempatan kerja yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Program pengembangan karir yang dilaksanakan organisasi sebaiknya diselaraskan dengan perencanaan karir pegawai dan manajemen karir yang akan dilakukan organisasi bagi pegawai, agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya. Apabila yang menjadi hambatan karir pegawai kurang berkembang adalah faktor pendidikan, organisasi bisa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar & Usman. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayu Oktaria. (2013). *Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. Sumatera Barat: Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. I.
- Bernard. (2017). *Analisis Hubungan Antara Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan*. Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS" Vol. 3 No. 2 Desember.
- Candra Megita. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. Jurnal Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Vol. 4 No.1 Tahun 2014.
- Djarwanto dan Subagyo. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Flippo. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan H. Melayu. S.P. (2000). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meryance, Yudi dan Dini. (2014). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1, Issue 1, November.
- Mulyadi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah*. Jurnal Universitas Udayana.
- Siagian. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. (2005). *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2003). *Kiat dan Strategi Pengembangan Karir Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. (2001). *Manajemen Kepegawain*. Yogyakarta: Kanisius.
- _____. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husien. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Universitas Ngurah Rai Denpasar. (2018). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi Tahun 2018*. Denpasar: Fakultas Ekonomi.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.