



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3065-3077

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong

James Kastanya<sup>1</sup>, Edward Clan<sup>2</sup>, Josefina Erubun<sup>3</sup>✉

Universitas Kristen Papua

Email: [josefinaerubun30@gmail.com](mailto:josefinaerubun30@gmail.com)<sup>3</sup>✉

### Abstrak

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji signifikansi (uji-t), melalui regresi linier. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, serta studi dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan program SPSS for Windows versi 25, didapatkan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R square) adalah sebesar 51,6%. Ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,6%, sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir. Dari hasil uji t, diperoleh thitung sebesar 8,323 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,666, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Penempatan Pegawai, Kinerja, Kinerja Pegawai*

## Abstract

This study aims to analyze the impact of employee placement on employee performance at the Department of Transportation Office of Sorong City. The data analysis method used is quantitative, with significance testing (t-test) through linear regression. The research was conducted at the Department of Transportation Office of Sorong City with a sample size of 67 respondents. Primary data were collected through interviews, questionnaires, and documentation studies. Based on the results of a simple linear regression analysis processed using SPSS for Windows version 25, the Coefficient of Determination (R square) was found to be 51.6%. This indicates that employee placement contributes 51.6% to employee performance, while the remaining 48.4% is influenced by other factors not discussed in this study, such as career development. From the t-test results, it was found that the calculated t-value is 8.323, which is greater than the table t-value of 1.666, indicating that the employee placement variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Placement, Performance. Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di Jaman saat ini sumber daya manusia dituntut untuk dapat menengani berbagai macam pekerjaannya.dimana landasan untuk menempatkan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai yang tepat.Sehingga di suatu instansi ataupun organisasi perlu adanya penempatan pegawai bukan hanya di proposesinya masing-masing namum di tempatkan di bidang lain yang berbeda dengan pekerjaannya di suatu organisasi sehingga dapat artikan bahwa individu tersebut bisa bekerja dengan baik begitu pula pegawai lainnya.kemudian Penempatan pegawai dapat juga dialami baik oleh pegawai lama maupun pegawai baru dengan konsep penempatan seperti promosi,mutasi pekerjaan dan demosi.

Sedangkan cara penempatan pegawai baru memerlukan program orientasi atau pengenalan terlebih dahulu terhadap bidang yang ada di suatu instansi. Lembaga tersebut berupaya menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Prinsip "The Right Man On The Right Place" harus senantiasa dipegang dan diterapkan dalam proses penempatan pegawai. Namun, masih banyak lembaga yang sering mengabaikan pentingnya penempatan pegawai yang tepat. Prinsip ini seringkali dipengaruhi oleh faktor seperti hubungan personal, kekeluargaan, persahabatan, dan berbagai faktor lainnya yang menyebabkan seorang manajer mengabaikan prinsip tersebut dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi (Netty, 2016). Keberhasilan dalam operasional tidak hanya bergantung pada kelengkapan peralatan, tetapi juga pada individu yang

mengoperasikannya. Penempatan pegawai merupakan kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi atau bagian personalia untuk memutuskan apakah seorang pegawai tetap ditempatkan pada posisi tertentu berdasarkan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu.

Menempatkan pegawai di posisi yang sesuai memungkinkan mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kegagalan dalam penempatan pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan pengamatan peneliti yang belum maksimal saat peneliti turun magang antara lain:(1). penempatan pegawai belum maksimal sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki(2).pendidikan akhir (sastra) yang dimiliki pengajar dalam penempatan tidak sesuai dengan sastra di miliki(3). belum maksimalnya pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada pengajar sehingga dalam praktek tugas kerja tanggung jawab harinya pun tidak maksimal akhir penempatan yang tidak sesuai.

Dinas Perhubungan adalah bagian dari pelaksana otonomi daerah di sektor transportasi, yang bertanggung jawab kepada walikota melalui SEKDA. Dinas ini memiliki tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang transportasi, sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan. Kantor ini berlokasi di Kota Sorong, provinsi Papua Barat. Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Sorong memiliki tugas dalam mengelola kebijakan transportasi di wilayah Kota Sorong, Papua Barat. Fungsi utama Dishub meliputi perumusan kebijakan terkait transportasi di wilayah kerjanya, pengaturan teknis dalam bidang perhubungan, pengelolaan administrasi termasuk izin-izin transportasi, serta evaluasi dan pelaporan yang berhubungan dengan sektor transportasi. Dengan peran strategisnya di sektor transportasi, Dinas Perhubungan juga berupaya mempersiapkan sumber daya manusia sejak dini melalui institusi pendidikan yang didukung oleh sektor transportasi, seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana penempatan pegawai memengaruhi kinerja mereka.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel disajikan dalam bentuk angka.

## Populasi dan Sampel.

1. Populasi: Populasi merujuk pada semua objek yang memiliki karakteristik serupa. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua pegawai Dinas Perhubungan Kota, yang berjumlah 67 orang.
2. Sampel: Mengingat jumlah pegawai yang tergolong sedikit, seluruh populasi digunakan sebagai sampel, yang disebut sebagai sampel jenuh. Teknik penentuan sampel ini melibatkan semua anggota populasi, yaitu 67 pegawai, yang berfungsi sebagai responden dalam penelitian.

### A. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data; Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh pengumpul melalui wawancara (Sugiyono). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari para pemangku kepentingan, atau dengan kata lain, data utama yang dikumpulkan peneliti dari Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong, terkait dengan judul yang diteliti, yaitu data jumlah pegawai berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan agama yang dimiliki; Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber pendukung lainnya yang relevan dengan judul yang diteliti. Sumber data sekunder merujuk pada sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul informasi.
2. Sumber Data; Data Lapangan (*Field Research*), yaitu data dari lapangan lewat wawancara peneliti dengan stakeholder di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong. Data Kepustakaan (*Library Research*) data pendukung pemenuhan data primer yang masih kurang di peroleh dari referensi buku, jurnal yang relevan (Oliver, 2013)

## Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara , Pengumpulan data yang digunakan dengan mewawancarai langsung *stakeholder* yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong
- b. Observasi , yaitu proses pengamatan yang dilakukan saat magang dan saat ini.
- c. Dokumentasi, yaitu teknik mendapatkan data dengan melihat dokument yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong.

## Teknik Analisa Data

Penelitian ini menerapkan analisis kuantitatif dengan menggabungkan data yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan serta informasi yang diperoleh dari narasumber dan literatur yang ada. Selanjutnya, dilakukan analisis kuantitatif berdasarkan interpretasi sesuai dengan bukti yang tersedia untuk menjawab permasalahan yang ada. Dalam konteks ini, Moh. Nasir menyatakan bahwa hasil analisis data sangat penting dalam metode ilmiah

karena data yang dianalisis memiliki makna dalam memberikan solusi terhadap masalah penelitian. Pengumpulan data mentah perlu dibagi menjadi beberapa kategori. Hasil analisis data memiliki peranan penting dalam memecahkan masalah dan dapat menjawab hipotesis yang diajukan (Nazir, 2011). Untuk menganalisis data, dapat digunakan:

1. Uji Validitas: Validitas instrumen penelitian dievaluasi dari dua aspek, yaitu validitas isi dan validitas butir, sebagai berikut:
  - a. Uji Validitas Isi: Validitas isi dari instrumen ini didasarkan pada kisi-kisi yang telah disusun. Instrumen yang telah dibuat kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing yang memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keahlian di bidang terkait untuk memberikan penilaian.
  - b. Uji Validitas Butir: Uji validitas bertujuan untuk menilai kesesuaian item-item dalam suatu daftar pertanyaan (konstruk) untuk mendefinisikan suatu variabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (mengukur) adalah sah, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan adalah Analisis Korelasi Product Moment (Sunyoto, 2013), dengan rumus sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r^{xy}$  = Koefisien korelasi Pearson antar item yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

## 2. Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas mencerminkan tingkat keandalan tertentu. Istilah "reliable" berarti dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, di mana instrumen dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas  $\geq 0,5$  (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang

menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam konteks penelitian ini.

Menghitung koefisien  $r$  untuk pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_i^2$  = Varian total

### 3. Analisa Regresi Linear Sederhana

Ghozali menyatakan bahwa analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini, analisis linear sederhana diterapkan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, yang dirumuskan sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Dimana :  $Y$  = Kinerja pegawai;  $a$  = Bilangan Konstanta;  $b$  = Koefisien regresi;  $X$  = Penempatan Pegawai

### 4. Uji t –test

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah (parsial) terhadap variabel dependen.

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, yang menunjukkan seberapa baik nilai tersebut menjelaskan variasi pada variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  kurang dari satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati satu, ini berarti bahwa variabel independen hampir dapat memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun, salah satu kelemahan dari koefisien determinasi adalah adanya bias akibat jumlah variabel independen yang digunakan dalam perhitungan. Setiap perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi nilai  $R^2$ . Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi apakah variabel independen tersebut memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen berdasarkan nilai  $R^2$ . Untuk analisis data, digunakan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 67 responden di Kantor Dinas Perhubungan. Untuk penjelasan lebih lanjut, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

"Jenis	Usia Responden	Jumlah	Persentase
Usia Responden	21 - 30 tahun	5	7.46
	31 - 40 tahun	15	22.39
	41 - 50 tahun	36	53.73
	> 50 tahun	11	16.42
Total		67	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	68.66
	Perempuan	21	31.34
Total		67	100
Status Responden	Kawin	57	85.07
	Belum Kawin	10	14.93
Total		67	100"

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data diolah kembali,2024

Responden berusia 21-30 tahun tercatat sebanyak 5 orang, atau 7,46%. Untuk kelompok usia 31-40 tahun, terdapat 15 orang, yang merupakan 22,39% dari total responden. Responden dalam rentang usia 41-50 tahun mencapai 36 orang, atau 53,73%, sedangkan mereka yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 11 orang, atau 16,42%. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 46 responden laki-laki, yang setara dengan 68,66% dari total responden, sementara responden perempuan berjumlah 21 orang, atau 31,34%. Mengenai status perkawinan, 57 responden, atau 85,07%, sudah menikah, sedangkan 10 orang, atau 14,93%, belum menikah.

## Hasil Analisis Data

### 1. Uji validitas

Validitas mengacu pada kemampuan suatu instrumen ukur untuk menilai tingkat keabsahan pertanyaan yang diajukan. Suatu instrumen dinyatakan valid jika dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Untuk mengukur validitas, digunakan korelasi Pearson (Product Moment); jika nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $df = n - k$ ,  $\alpha = 5\%$ ), maka instrumen tersebut dianggap valid. Hasil perhitungan ini disajikan secara rinci dalam Tabel r.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
Penempatan Pegawai				
1.	Prestasi Akademik	0.431	0.202	Valid
2.	Pengalaman	0.449	0.202	Valid
3.	Kesehatan fisik dan mental	0.772	0.202	Valid
4.	Status Perkawinan	0.697	0.202	Valid
5.	Usia	0.693	0.202	Valid
Kinerja Pegawai				
1.	Kualitas	0.658	0.202	Valid
2.	Kuantitas	0.544	0.202	Valid
3.	Ketepatan waktu	0.405	0.202	Valid
4.	Kemandirian	0.699	0.202	Valid
5.	Efektivitas:	0.626	0.202	Valid

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data diolah kembali, 2024

Hasil pengujian validitas untuk variabel penempatan pegawai berdasarkan lima indikator menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk prestasi akademik adalah 0,431. Sementara itu, koefisien korelasi untuk pengalaman adalah 0,449. Koefisien korelasi kesehatan fisik dan mental tercatat sebesar 0,772, sedangkan untuk status perkawinan sebesar 0,697. Koefisien korelasi usia mencapai 0,693. Karena semua indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,202, maka dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

Hasil pengujian validitas untuk variabel peningkatan kinerja pegawai berdasarkan lima indikator menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk kualitas kerja adalah 0,658. Untuk kuantitas kerja, koefisien korelasinya sebesar 0,544. Koefisien korelasi untuk ketepatan waktu tercatat sebesar 0,405, sedangkan untuk kemandirian mencapai 0,699. Koefisien

korelasi efektivitas adalah 0,626. Mengingat semua indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,202, maka dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

### Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika pertanyaan yang sama diajukan kepada subjek yang sama pada waktu yang berbeda, hasil yang diperoleh harusnya cukup konsisten. Koefisien Cronbach alpha digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas tersebut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> hasil perhitungan	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Penempatan Pegawai	0,743	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,726	0,60	Reliabel

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data diolah kembali,2024

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian yang ditunjukkan dalam Tabel 10 menunjukkan bahwa Penempatan pegawai dan Kinerja pegawai masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,743 dan 0,726, yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa kedua variabel penelitian ini dapat dianggap reliabel, sehingga dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana diterapkan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel Penempatan pegawai dan variabel Kinerja pegawai. Persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Selanjutnya, pengujian regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.949	1.469		6.774	.000
1 Penempatan Pegawai	.591	.071	.718	8.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data diolah kembali,2024

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = 9,949 + 0,591X$

Penjelasan mengenai persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a merupakan konstanta sebesar 9,949, yang berarti jika variabel penempatan pegawai dianggap tetap, maka nilai kinerja pegawai (variabel terikat) tidak akan terpengaruh oleh variabel bebas, yaitu penempatan.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0,591, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu persen pada variabel penempatan pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,591, atau setara dengan 59,1%.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.508	1.263

a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data diolah kembali,2024

Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Sorong. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, digunakan koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,718, yang menunjukkan berada dalam kisaran 0,71 - 0,90. Ini menandakan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara variabel penempatan pegawai dan kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi atau R square sebesar 0,516, berarti kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 51,6% oleh penempatan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Sorong, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan secara parsial. Nilai uji t dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig) untuk variabel independen. Jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan, atau jika t-hitung (pada kolom t) lebih besar daripada t-tabel (dihitung dengan metode two-tailed  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$ , di mana k adalah jumlah

variabel independen, yaitu  $67 - 2 = 65$ ), maka analisis dapat dilanjutkan. Output dari SPSS versi 25 untuk Windows dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan total sampel sebanyak 6. Hasil uji t menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel dengan nilai signifikan ( $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 67 - 2 = 65$ ), sehingga t-tabel yang diperoleh adalah 1,666.

Kriteria keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for Windows versi 25, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk penempatan pegawai adalah 8,323, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti, karena t-hitung lebih besar dari t-tabel, hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Sorong."

#### Pembahasan

Berdasarkan analisis data menggunakan regresi linear sederhana dalam penelitian ini, ditemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara variabel penempatan pegawai dan kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Sorong, dengan persamaan  $Y = 9,949 + 0,591X$ . Dalam hal ini, nilai a sebagai konstanta menunjukkan bahwa jika penempatan pegawai bernilai nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 9,949. Sementara itu, nilai b yang merupakan koefisien regresi sebesar 0,591 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel penempatan pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,591 di kantor dinas perhubungan Kota Sorong.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,6%. Sisa 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penempatan pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Sorong, seperti pengembangan karir. Analisis regresi menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai penempatan pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Sorong sebagai hal yang baik. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa koefisien regresi dan uji parsial (uji t) untuk variabel penempatan pegawai memiliki nilai positif dan signifikan. Untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, variabel penempatan pegawai menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti signifikan. Selain itu,

nilai t-hitung sebesar 8,323 lebih besar daripada t-tabel 1,666, yang juga mengindikasikan signifikansi. Dengan demikian, variabel penempatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Sorong.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel penempatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan,  $H_a$ , diterima, sedangkan  $H_o$  ditolak pada tingkat signifikansi  $t$  (5%) dengan nilai t-hitung 8,323 yang lebih besar dari t-tabel 1,666; 2) Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi total sebesar 51,6%. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat, di mana 51,6% perubahan pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Sorong, dipengaruhi oleh penempatan pegawai. Sementara itu, sisa 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain; 3) Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel penempatan pegawai, indikator kesehatan fisik dan mental memiliki pengaruh dominan dengan nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,772 dan terendah 0,431. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai, indikator yang paling dominan adalah kemandirian, dengan nilai r-hitung tertinggi 0,699 dan terendah 0,405.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). (Riau: Zanafa Publishing, 2018)
- Alicia A Parera dan William A Areros, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai PT . Royal Coconut," 2.5 (2021).
- Endang Susilo Wardani, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PADA PT. ELECTRONIC CITY," *Jurnal Dimensi*, 10.1 (2021)
- Fadilah, A., *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*, *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1.5 (2013)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip. 2010)
- Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2010)
- Likdanawati, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan," (2018)

- Luh, Ni, Tut Tri, Ratnawati Ni, Nyoman Dewi, Pascarani Ni, dan Wayan Supriyanti, *"Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar, (2016)*
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara, 2011)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011),105
- Oliver, J., "Metode penelitian," *Metode Penelitian*, 1 (2013)
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta : BPF.2009)
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Rizaldi, A R, "*Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)*," *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2.2 (2019)
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed.10, Cet13-. (Jakarta: Erlangga. 2010)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta; 2018)
- Sunyoto Danang.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta, Penerbit CAPS. 2013)
- Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Jambatan,2011
- Yuliantari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatimurni Bekasi*.2016
- Susanto, Yohanes, "*Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun*," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18.3 (2021)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Gramedia, 2012)
- Wardani, Endang Susilo, "*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PADA PT. ELECTRONIC CITY*" *Jurnal Dimensi*, 10.1 (2021)
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Erlangga, 2012)