

THE INFLUENCE OF PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GROGOT CLASS II STATE COURT OFFICE

Indah¹, Farida Islamiah², Achmad Aprianor Firdaus³

¹ STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: indah@widraparaja.ac.id

² STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: farida.stiewp@gmail.com

³ STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: achmadfirdaus680@gmail.com

Abstract: This research aims to assess the influence of the Placement variable (X) (Education, Work Knowledge, Work Skills and Work Experience) on Employee Performance (Y) at the Class II Tanah Grogot District Court Office. The sample consisted of 34 employees, selected using a saturated sampling technique. The questionnaire with 13 statements was tested for validity and reliability before multiple linear regression analysis using SPSS. The instrument test results show good validity and reliability. Regression equation: $Y = 1.460 - 0.133 X_1 + 0.398 X_2 - 0.133 X_3 + 0.551 X_4$. The correlation between the Placement variable and Employee Performance is strong ($R = 0.762$). The coefficient of determination (Adjusted R^2) is 52.2%, the remainder is explained by other variables. The F test shows a significant effect simultaneously ($F_{count} > F_{table}$, $p\text{-value} < \alpha$), rejecting H_0 . The t test shows that Job Knowledge (X_2) and Work Experience (X_4) have a significant effect on Employee Performance, while Education (X_1) and Work Skills (X_3) are not significant. The dominant variable is Job Knowledge (X_2) with the highest t-count (3.198) and the lowest significant value (0.003). In conclusion, the Job Knowledge variable has the most significant influence on employee performance at the Class II Tanah Grogot District Court Office.

Keywords: Placement, Performance, HR Management

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh variabel Penempatan (X) (Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II. Sampel berjumlah 34 pegawai, dipilih dengan teknik sampling jenuh. Kuesioner sebanyak 13 pernyataan diuji validitas dan reliabilitas sebelum analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil uji instrumen menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Persamaan regresi: $Y = 1,460 - 0,133 X_1 + 0,398 X_2 - 0,133 X_3 + 0,551 X_4$. Korelasi antara variabel Penempatan dan Kinerja Pegawai kuat ($R = 0,762$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 52,2%, sisa dijelaskan oleh variabel lain. Uji F menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $p\text{-value} < \alpha$), menolak H_0 . Uji t menunjukkan bahwa Pengetahuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Pendidikan (X_1) dan Keterampilan Kerja (X_3) tidak signifikan. Variabel dominan adalah Pengetahuan Kerja (X_2) dengan thitung tertinggi (3,198) dan nilai signifikan terendah (0,003). Kesimpulannya, variabel Pengetahuan Kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

Kata Kunci: Penempatan, Kinerja, Manajemen SDM

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya terpenting bagi suatu organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pemegang peran yang penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai

tujuan dan keberhasilan apabila ada sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai yang ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Penempatan dalam sistem sumber daya manusia merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan karena berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri, penempatan harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Tua dalam Sunyoto (2015:123) Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru di rekrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Penempatan merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi, dan pegawai harus memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan bidang keahlian setiap individu, karena adanya penempatan yang tepat sesuai dengan bidangnya sehingga tujuan organisasi akan menjadi efektif dan efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penempatan pegawai yang tepat dalam suatu organisasi akan membentuk kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar kepegawaian untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan tingkat efektivitas suatu organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berkembang apabila kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2017:176) "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan sketsa strategis (strategic planning) suatu organisasi."

Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II merupakan sebuah lembaga peradilan yang berkedudukan di kabupaten atau kota. Sebagai institusi negara, kedudukan Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II secara vertikal berada di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama sebagai mana diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum. Fungsi penting Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II sebagai pengadilan tingkat pertama adalah dalam hal penyelesaian perkara bagi pencari keadilan, sebelum pencari keadilan melakukan upaya hukum lebih lanjut, yaitu di tingkat Pengadilan Tinggi.

Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II memiliki struktur organisasi yang terdiri atas beberapa sub bagian. Struktur organisasi sebagai sistem yang digunakan untuk mendefinisikan penempatan pegawai dalam sebuah organisasi.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti melihat adanya masalah di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II. Kendala yang dihadapi oleh pegawai yaitu masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada sub bagian yang tidak sesuai dengan pendidikannya. Seperti halnya pegawai yang hanya memiliki pendidikan terakhir SMA-sederajat tetapi ditempatkan pada kepaniteraan pidana yang bertugas untuk melakukan perpanjangan penahanan dari penyidik, dan juga sebagai jurusita yang bertugas untuk mengeluarkan surat penetapan/izin penggeladahan dan penyitaan padahal pegawai tersebut tidak memiliki pendidikan dasar yang berkaitan dengan hukum pidana. Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan pelatihan. Dengan adanya kondisi tersebut maka pendidikan pada pegawai Pengadilan Negeri Tanah Grogot kelas II belum ada peningkatan.

Dari segi pengetahuan kerja, merupakan pembentukan pemikiran yang menghubungkan sebuah pemikiran dengan kenyataan atau pikiran lain berdasarkan pengalaman berulang-ulang. Namun, dalam hal ini masih terdapat pegawai yang belum paham akan tugasnya sehingga membutuhkan bantuan dari pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang seharusnya setiap pegawai sudah memiliki job desk-nya masing-masing. Seperti halnya pada salah satu pegawai kepaniteraan yang meminta bantuan kepada pegawai kepaniteraan lainnya untuk membuat berita acara sidang pada beberapa perkara yang kurang dipahaminya.

Dari segi keterampilan kerja, merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus-menerus sehingga menjadi kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Dalam hal ini Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II memiliki Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) untuk melihat dan menggunggah seluruh berkas maupun informasi terkait semua daftar perkara yang terdaftar, baik yang masih berjalan maupun yang sudah minutasasi. SIPP merupakan portal pelayanan informasi perkara bagi masyarakat pencari keadilan yang dapat diakses kapan saja dan dimana saja. Selain itu, juga terdapat sistem Monitoring Implementasi SIPP (MIS) untuk memantau kinerja pegawai, pada sistem inilah terlihat bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai dapat dikatakan masih kurang karena pekerjaan pegawai belum diselesaikan atau tidak selesai tepat waktu yang disebabkan oleh masih terdapat pegawai yang kurang mahir dalam mengoperasikan komputer, padahal kenyataannya seluruh pekerjaan pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II selalu berhubungan dengan penggunaan komputer terutama dalam hal menginput data ke dalam sistem yang tersedia, hal ini mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Pegawai yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan

sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II yang memiliki banyak pengalaman dalam kata lain masa kerjanya sudah lama, tetapi kurang optimal serta kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang ditugaskan seperti kepaniteraan pidana dan kepaniteraan hukum yang masa jabatannya cukup lama namun terkadang masih kurang paham dengan tugas yang diberikan sehingga membutuhkan bantuan dari pegawai lain.

Kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II adalah penempatan pegawai yang beberapa tidak sesuai dengan keahliannya. Dalam hal ini diharapkan pegawai yang bekerja pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II ditempatkan di bagian yang sesuai dengan keahliannya sehingga akan menjadikan sumber daya manusia yang baik.

2. METODE

Penelitian menggunakan metode survei kuantitatif dengan 34 pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II sebagai sampel, dipilih dengan teknik sampling jenuh. Kuesioner berisi 13 pernyataan diuji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan SPSS, menghasilkan persamaan regresi: $Y = 1,460 - 0,133 X_1 + 0,398 X_2 - 0,133 X_3 + 0,551 X_4$. Korelasi variabel Penempatan dan Kinerja Pegawai kuat ($R = 0,762$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 52,2%, menunjukkan sumbangan variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Uji F menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan, dan uji t menunjukkan bahwa Pengetahuan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan, sementara Pendidikan dan Keterampilan Kerja tidak signifikan. Pengetahuan Kerja menjadi variabel dominan dengan pengaruh signifikan tertinggi ($t_{hitung} = 3,198$, signifikan = 0,003). Kesimpulan: Pengetahuan Kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban responden yang dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II, melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengelolaan disajikan dalam bentuk angka. Maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

- 1) Jenis kelamin responden: 70,59% laki-laki dan 29,41% perempuan, menunjukkan dominasi pegawai laki-laki di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- 2) Lamanya menjabat: Mayoritas responden (26,47%) memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun.
- 3) Tingkat pendidikan: Mayoritas responden (70,58%) berpendidikan Strata 1 (S1).

- 4) Variabel Pendidikan (X1): Mayoritas responden setuju terhadap relevansi pendidikan dengan penempatan.
- 5) Variabel Pengetahuan Kerja (X2): Mayoritas responden setuju terhadap kesesuaian peralatan dan pengetahuan pegawai terhadap prosedur pekerjaan.
- 6) Variabel Keterampilan Kerja (X3): Sebagian responden ragu-ragu terhadap keterampilan mental dan sosial pegawai.
- 7) Variabel Pengalaman Kerja (X4): Mayoritas responden setuju terhadap kecepatan dan penguasaan pekerjaan berdasarkan pengalaman.
- 8) Variabel Kinerja Pegawai (Y): Mayoritas responden setuju bahwa penempatan yang tepat meningkatkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja pegawai. Diketahui dari 34 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 1 (satu) orang atau (2,94%) yang berpendidikan SLTP, sebanyak 7 (tujuh) orang atau (20,59%) yang berpendidikan SLTA, sebanyak 2 (dua) orang atau (5,89%) yang berpendidikan Diploma 3 (D3), dan sebanyak 24 (dua puluh empat) orang atau (70,58%) yang berpendidikan Strata 1 (S1). Jadi kesimpulannya mayoritas responden dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 24 (dua puluh empat) orang atau sebesar 70,58%.

B. Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
Soal 1	0,716	0,339	Valid
Soal 2	0,611	0,339	Valid
Soal 3	0,739	0,339	Valid
Soal 4	0,882	0,339	Valid
Soal 5	0,694	0,339	Valid
Soal 6	0,654	0,339	Valid
Soal 7	0,654	0,339	Valid
Soal 8	0,680	0,339	Valid
Soal 9	0,871	0,339	Valid
Soal 10	0,699	0,339	Valid
Soal 11	0,699	0,339	Valid
Soal 12	0,679	0,339	Valid
Soal 13	0,679	0,339	Valid

Sumber data : diolah Kembali dari hasil SPSS

Dari hasil tabel 12 dapat dilihat bahwa jumlah soal sebanyak 13 soal pernyataan semuanya memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu 0,339 yang berarti dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua soal adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,905	13

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 13 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,905 jika *Cronbach,s alpha* (α) > 0,60 maka dinyatakan butir soal reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien	Beta	thitung	p-value
Konstanta	1,460	3,189	0,003
Pendidikan (X1)	-0,133	-1,475	0,151
Pengetahuan (X2)	0,398	3,198	0,003
Keterampilan (X3)	-0,133	-1,587	0,123
Pengalaman (X4)	0,551	3,138	0,004
R		0,762	
Adjusted R Square		0,522	
Fhitung		10,012	
p-value (Fhitung)		0,000	
N		34	

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS

3. Persamaan Regresi

Dengan melihat tabel 14, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,460 - 0,133 X_1 + 0,398 X_2 - 0,133 X_3 + 0,551 X_4 \text{ yang berarti}$$

bahwa:

- 1,460 adalah konstanta, artinya jika ada variabel Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) atau semuanya sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 1,460.
- Angka -0,133 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pendidikan (X1). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pendidikan (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
- Angka 0,398 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pengetahuan Kerja (X2). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pengetahuan Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan peningkatan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
- Angka -0,133 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Keterampilan Kerja (X3). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Keterampilan Kerja (X3), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
- Angka 0,551 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X4). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pengalaman Kerja (X4), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan peningkatan sebesar 0,551 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.

4. Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted **R²**)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai R (koefisien korelasi ganda) sebesar 0,762 yang artinya korelasi kuat antara variabel Pendidikan (X1), Pengetahuan

Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,522 atau 52,2% menunjukkan besarnya sumbangan variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,2%, sedangkan sisanya $(100-52,2)\% = 47,8\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

5. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui hasil analisis diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,012 dengan p-value 0,000, diketahui nilai Ftabel ($n-k-1$; $34-4-1 = 29$) sebesar 2,70 maka diperoleh hasil Fhitung $10,012 > Ftabel$ 2,70 atau p-value (Fhitung) $> \alpha$ (0,000 $<$ 0,05), artinya H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X1),

Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), Pengalaman Kerja (X4), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

6. Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari ringkasan output SPSS yang telah disajikan pada tabel 14 dapat diketahui:

- a) Nilai thitung Pendidikan (X1) sebesar -1,475 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu $|thitung| (X1) < (1,475 < 1,699)$ atau p-value (X1) $> \alpha$ (0,151 $>$ 0,05) sehingga H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- b) Nilai thitung Pengetahuan Kerja (X2) sebesar 3,198 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu $thitung (X2) > (3,198 > 1,699)$ atau p-value (X2) $< \alpha$ (0,003 $<$ 0,05) sehingga H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengetahuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- c) Nilai thitung Keterampilan Kerja (X3) sebesar -1,587 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu $|thitung| (X3) < (1,587 < 1,699)$ atau p-value (X3) $> \alpha$ (0,123 $>$ 0,05) sehingga H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- d) Nilai thitung Pengalaman Kerja (X4) sebesar 3,138 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu $thitung (X4) > (3,138 > 1,699)$ atau p-value (X4) $< \alpha$ (0,004 $<$ 0,05) sehingga H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel yang dominan adalah Pengetahuan Kerja (X2) yang dibuktikan dengan nilai thitung tertinggi yaitu 3,198 dan nilai signifikan terendah yaitu 0,003 yang berarti hipotesis penelitian kedua tidak terbukti yang

menyatakan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Analisis Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II

1. Fungsi Regresi Linier:

Persamaan fungsi regresi: $Y = 1,460 - 0,133 X_1 + 0,398 X_2 - 0,133 X_3 + 0,551 X_4$. Variabel Pengetahuan Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Pendidikan (X1) dan Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Korelasi Ganda (R): Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,762, menunjukkan hubungan kuat antara variabel Penempatan dan Kinerja Pegawai.

2. Koefisien Determinasi (Adjusted R2):

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 52,2%, mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 52,2% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh Simultan:

Uji simultan menunjukkan bahwa variabel Penempatan secara simultan (Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Parsial:

Secara parsial, Pengetahuan Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan (X1) dan Keterampilan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan.

5. Variabel Dominan:

Variabel dominan adalah Pengetahuan Kerja (X2) dengan thitung tertinggi (3,198) dan nilai signifikan terendah (0,003).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan Kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

Saran

Setelah menarik kesimpulan, maka peneliti kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan sub variabel Pendidikan diharapkan pendidikan pegawai lebih diperhatikan agar menduduki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki seperti pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan hukum saja yang seharusnya ditempatkan pada bagian kepaniteraan.
2. Berdasarkan sub variabel Pengetahuan Kerja diharapkan meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai tugas dan tanggungjawab dengan memberikan

pedoman pelaksanaan tugas secara rinci agar menciptakan kinerja yang optimal.

3. Berdasarkan sub variabel Keterampilan Kerja diharapkan untuk lebih meningkatkan keterampilan para pegawai khususnya dalam pengoperasian komputer dengan lebih banyak berlatih dan bertanya kepada yang ahli seperti bagian pranata computer ahli pranata.
4. Berdasarkan sub variabel Pengalaman Kerja diharapkan agar pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pengalamannya yang sudah dilalui, serta dapat berbagi pengalaman terkait bidang dan tugasnya kepada pegawai lain yang pengalamannya masih minimal atau belum cukup lama.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Aswaja Pressindo. Adobe PDF eBook.
- Attia, Nani. 2018. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Institutional Repositories & Scientific Journals. (Online), (<http://repository.unpas.ac.id/>, diakses pada 15 Maret 2023)
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung : CV ALFABETA.
- Hardani, et.al. 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta. PUSTAKA ILMU. Adobe PDF eBook.
- Haris, Sofianti. 2020. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.
- Imani, Gevinela. 2022. Pengaruh Penempatan, Pelatihan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan Bagian Administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (Online), (<http://repositori.unsil.ac.id/>, diakses 29 April 2023)
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Sahir, Syafrida, Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Cetakan Kesatu. Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia. Adobe PDF eBook.

Silaen, Ruth, Novia. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Bandung : WIDINA BHAKTI PERSADA. Adobe PDF eBook.

Sujarweni, V Wiratna. 2015. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.

Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. YRAMA WIDYA.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Prenamedia Group.

Suyono. 2015. Analisis Regresi Untuk Penelitian. Edisi Kesatu. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA. Adobe PDF eBook.

Wahdaningsih, Sri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.