

Pengaruh Penempatan Aparatur Sipil Negara terhadap Kinerja Aparatur Pelayanan Publik di Kecamatan Singkil Kota Manado

Tiara Murtifa Maliki

Martha Ogotan

Alden Laloma

Abstract : This study aims to determine the influence of job placement on the performance of civil state apparatus in the sub-district of Singkil, city of Manado. This research uses quantitative method. Respondents in this study numbered 56 civil state apparatus in sub-district of Singkil, city of Manado. Instrument and data collection techniques used are questionnaires and assisted by interviews and observation. Analytical techniques used for testing the hypothesis is the analysis of correlation coefficient and simple linear regression analysis with the help of SPSS 21.0 data processing program. Based on the results of this study work placements have a significant effect on the performance of ASN in the sub-district of Singkil, city of Manado. This can be seen from the t-test results In Table Table Coefficients " job placement value of $0.00 < 0,05$ so H_0 is rejected, which means work placement partially significant effect on ASN performance variable In the sub-district office of Singkil, city of Manado. If incorporated into a simple regression equation then the value is $Y = 15.845 + 0.562 X + e$, with the value of the correlation coefficient (R) of 0,554. This number indicates that the relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) in the "moderate" category of employee placement on ASN performance as suggested by Sugiyono is at intervals (0.00 to 0.199), and the correlation coefficient of determination (R^2) Obtained is 0.307 which shows that the effect of work placement on ASN performance is 30.7%

Keywords: Job placement, ASN performance, sub-district of Singkil, city of Manado

PENDAHULUAN

Penempatan pegawai dapat menentukan kinerja individu maupun organisasi apabila penempatan pegawai tersebut sesuai dengan keahlian maupun pengalaman kerja. Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan suatu cara bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja tinggi

bagi pegawai itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan.

Kantor Kecamatan Singkil Kota Manado merupakan organisasi pemerintah yang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi, seperti keterangan waris dan legalisir KTP/KK warga masyarakat khususnya di wilayah kecamatan Singkil kota Manado yang dimana membutuhkan aparatur yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai tuntutan pekerjaan yang akan menghasilkan kinerja

yang baik, oleh karenanya dalam penempatan pegawai harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya agar supaya dalam memberi layanan bagi publik Aparatur bisa melaksanakannya sesuai dengan kemampuan, keahlian serta tugas dan fungsi dibidangnya masing-masing. Aparatur yang ditempatkan sesuai dengan bidang serta keahliannya secara tidak langsung akan menghasilkan kinerja yang baik.

maka dari hal tersebut sangat menarik minat untuk meneliti “*Pengaruh Penempatan Aparatur Sipil Negara terhadap Kinerja Aparatur Pelayanan Publik di Kecamatan Singkil Kota Manado*”

LANDASAN TEORI

Pengertian Penempatan

Penempatan merupakan langkah selanjutnya setelah proses penyaringan selesai. menurut Sondang P. Siagian (2003:168) Penempatan merupakan akhir dari seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa

penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan mutasi sekalipun. Hasibuan (2001:163) mengemukakan penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan author kepada orang tersebut. Schuler dan Jackson (1997:276) mengemukakan penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seorang dengan jabatan yang akan dipegangnya. Mathis dan Jackson (2001:305) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat (Yuniarsih dan Suwatno 2008:116).

Hasibuan (2001:64) menegaskan bahwa penempatan hendaklah memperhatikan : azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job.*”

Faktor-Faktor Penempatan Kerja

Penempatan pegawai atau penempatan kerja yang dilakukan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Kesesuaian penempatan kerja bagi seorang aparatur perlu mendapatkan perhatian bagi setiap pimpinan instansi. Kesesuaian yang dimaksud terdiri dari

kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap pegawai dengan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut juga sesuai dengan Pendapat Schuler dan Jackson (1996:276) yang mengemukakan faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam penempatan adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Menurut Russel (1993:111) pengetahuan merupakan suatu kesatuan yang terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki ASN diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, ASN dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang pegawai dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hasil berdasarkan keterampilan meliputi pengembangan keterampilan teknik. keterampilan itu jelas terlihat pada perilaku. Dengan perubahan yang cepat dalam teknologi dan sistem pelaksanaan dalam kantor dan manjerial yang memperbarui teknologi dan pembentukan keterampilan telah menjadi dorongan utama dalam pelatihan. Keterampilan komunikasi, melaksanakan penilaian kerja, pembentukan tim, kepemimpinan juga semakin meningkat permintaannya. Latihan untuk jenis-jenis keterampilan antar perorangan juga penting bagi para ASN yang berhubungan dengan masyarakat, seperti dalam memberikan pelayanan.

Dengan meningkatnya keterampilan ASN maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab menguasai kemampuan tertentu dalam bekerja, sehingga di harapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan teratasi. Keterampilan terdiri dari fisik maupun non fisik. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan computer dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi, misalnya kemampuan

memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan dengan orang lain secara efektif.

c. Kemampuan

Kemampuan kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan pegawai tujuan organisasi dapat dicapai. Kemampuan terdiri dari kemampuan kognitif dan kemampuan fisik, yang bisa diperoleh dari pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan kerja. Sebelum menempatkan ASN hendaknya memperhatikan kemampuan yang dimiliki, karena apabila pegawai tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Dan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

d. Kepribadian

Aparatur akan bekerja dengan rajin dan tekun apabila yang dikerjakan sesuai dengan minatnya. Penempatan berdasarkan kepribadian dengan melihat minat dan wataknya, maka dapat membuat ASN puas dan mempunyai semangat kerja yang sangat tinggi. Dalam penempatan kerja faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia, karena hal tersebut berpengaruh secara langsung baik bagi

individu dan organisasi maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari organisasi itu sendiri. Kepribadian seseorang menyangkut beberapa dimensi, yaitu Ekstraversi (social, talkative, assertive), Agreeableness (good nature, kooperatif, dapat dipercaya), Conscientiousness (tanggungjawab, mandiri, gigih, berorientasi pada hasil), Stabilitas dan Instabilitas emosi (ketegangan, merasa kurang aman, nervous atau gugup), Keterbukaan terhadap pengalaman (penuh imajinasi, mempunyai perasaan seni, intelektual).

1. Definisi Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja

(Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005).

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang kemukakan oleh Dharma (2003: 355):

1. Kuantitas (Output)

Aspek Kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui

pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing pegawai dinilai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, caturwulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun.

2. Kualitas (Mutu)

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Pengukuran kualitas

pekerjaan ini dilakukan oleh penilai dengan tentunya melalui pertimbangan sumber-sumber yang diperoleh. Misalnya dengan melibatkan semua individu yang terkait dalam pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber informasi untuk menilai proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan melibatkan semua individu yang terkait, penilaian ini dapat dikatakan bersifat partisipatif dan memungkinkan penilaian terhadap kualitas pekerjaan dapat lebih akurat. Dalam mengukur kualitas pekerjaan ini dilakukan dalam tiga proses yaitu pada tingkat proses, tingkat output dan tingkat outcome, sehingga dalam mengukur kualitas pekerjaan pegawai tidak hanya terpaku pada outputnya saja, tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaimana tingkat outputnya apakah akan memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan harus selesai pada saat dibutuhkan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Singkil Kota Manado.

Tugas utama dari setiap organisasi pemerintahan atau lembaga publik adalah memberikan pelayanan publik. Kesesuaian pengetahuan, kemampuan, serta keahlian perlu diperhatikan saat menempatkan aparatur di bidang keahliannya. Penempatan aparatur yang dilakukan dengan baik adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja aparatur tersebut. Penilaian kinerja aparatur pemerintah dapat dilakukan secara eksternal yaitu melalui kepuasan publik sebagai penerima pelayanan. Pemerintah menyusun alat ukur untuk mengukur kinerja pelayanan publik secara eksternal melalui Keputusan Menpan No.25/KEP/M.PAN/2/2004.

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
3. Kejelasan petugas pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
4. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
6. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
7. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
8. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/status masyarakat yang dilayani.
9. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.
10. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
11. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan.
12. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
13. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat

memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.

14. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Berdasarkan pada uraian di atas, pengukuran kinerja organisasi publik khususnya pada pemberian pelayanan yang berkualitas mulai dari kemampuan dan sikap aparatur hingga output pelayanan yang diberikan. Dalam hal ini penempatan kerja berpengaruh pada kinerja aparatur yang dimana apabila aparatur ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keahliannya, maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan dijalankan dengan baik sehingga kinerja dari aparatur tersebut akan semakin baik.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik observasional analitik dengan rancangan Cross Sectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel penempatan kerja dengan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisis kualitatif untuk memberikan gambaran tentang data-data yang telah diperoleh sehingga dapat lebih jelas dipahami. Pada

penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu penempatan kerja sebagai variabel X dan kinerja aparatur sipil negara sebagai variabel Y. Riduwan (66 : 2013) mengungkapkan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Singkil kota Manado, yaitu berjumlah 56 Orang yang terdiri dari;

16 ASN Kantor Camat Singkil, dan
40 ASN Kelurahan.

Menurut Margono (47 : 2010), yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan melihat sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sugiyono, (45 : 2004) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan

oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau *independent variabel* adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau berubahnya variabel terikat/*dependent* (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Penempatan Kerja yang diberi notasi X

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat atau *dependent variabel* adalah variabel yang dipengaruhi data akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara yang diberi notasi Y.

Definisi operasional dari variabel penelitian, dan indikator penilaian dapat dilihat sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja (X) : Penempatan ASN atau penempatan kerja yang dilakukan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur, kesesuaian penempatan bagi seorang Aparatur perlu mendapatkan perhatian bagi setiap pimpinan instansi. Kesesuaian yang dimaksud terdiri dari kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap aparatur dengan pekerjaan yang diberikan.

Indikator penempatan kerja menurut Schuler dan Jackson (1996:276) :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan

- d. Kepribadian
2. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) :
Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.
- Indikator kinerja menurut Dharma (2003: 355):
- Kuantitas (output)
 - Kualitas (mutu)
 - Ketepatan waktu

C. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2004:129). Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (responden-tidak melalui media perantara). Pengumpulan data dari penelitian ini berasal dari responden yang telah mengisi kuesioner yang telah dibagikan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono :2004:129). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data mengenai profil organisasi yang meliputi sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, dan data jumlah ASN dan sebagainya.

D. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penghitungan akan dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS (*Statiscal Package for Social Science*). Dimana validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dan r tabel, jika:

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioer tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel (konsisten) adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2005:110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban - jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari batasan dengan kriteria suatu instrumen dikatakan

konsisten (reliabel) jika koefisien alpha hitung $> 0,60$ (Ghozali 2011:47).

Analisis Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Komunikasi internal sebagai variabel X dan Efektivitas pelayanan sebagai variabel Y dengan menggunakan persamaan dari Sugiyono (2008:274) yaitu *korelasi product moment* yang dinyatakan dalam rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$)

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2008:260) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.
- 2) Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linear negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
- 3) Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $r = 1$, atau

$r = -1$, telah terjadi hubungan linear sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah kearah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh penempatan kerja \ terhadap kinerja ASN Adapun rumus dari Sugiono (2004:211) diketahui bahwa

Rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = kinerja ASN

X = pengaruh penempatan

a = Nilai intercept (konstan)

b = Koefisien regresi

e = Standar eror

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara penempatan kerja (X) terhadap kinerja ASN (Y) di Kecamatan Singkil Kota Manado. Berdasarkan analisis variabel penempatan kerja (X) indikator terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepibradian . Dalam pengetahuan, aparatur memiliki kemampuan untuk m engetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing - masing yang menyangkut tuga, fungsi dan tanggungjawabnya dalam bekerja, mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru

dalam organisasi, serta mengetahui menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang benar. Dari hasil penelitian ini aparatur perlu adanya pengetahuan lebih untuk memahami tentang tugas dan fungsi posisi atau bidang yang ia duduki. Kemudian untuk indikator keterampilan menyatakan setuju kemampuan dalam menggunakan teknologi atau alat muthakir seperti komputer harus dimiliki setiap aparatur. Kemudian dengan indikator kemampuan dari setiap pegawai yang harus dimiliki setiap aparatur seperti kemampuan untuk mejunjung tinggi rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Begitu juga dengan indikator kepribadian, setiap aparatur berhak untuk nyaman dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan penjelasan indikator penempatan kerja di atas, hal ini sesuai dengan pendapat siagian yang mengemukakan bahwa kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan analisis variabel kinerja ASN (Y) indikator kinerja terdiri dari kuantitas (output), kualitas (mutu), dan ketepatan waktu. Untuk ketiga indikator ini tingkat pencapaian atau nilai dilihat dari hasil kerja yang diberikan oleh s para aparatur.

Hasil analisis korelasi pada penelitian ini membuktikan bahwa terdapat korelas positif dan daya determinasi yang signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja ASN di Kecamatan Singkil Kota Manado dari hasil analisis korelasi

tersebut di dapatkan nilai koefisien korelasi (r) = 0,554 dan koefisien determinan (r^2) = 0,307. Nilai koefisien korelasi (r hitung) kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk melihat signifikansi antara variabel x dan y , apabila koefisien korelasi (r hitung) > r tabel maka terdapat korelasi yang signifikan didalamnya. Nilai r hitung = 0,554 sedangkan r tabel = 0,222 sehingga dapat dikatakan bahwa derajat korelasi antara variabel penempatan kerja (x) dan variabel kinerja ASN (y) pada Kecamatan Singkil Kota Manado ada pada kategori yang sedang.

Hasil Analisis Regresi linear sederhana yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 21. mendapatkan harga persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y=15,845 + 0,562X$.

Persamaan linear sederhana di atas menunjukkan bahwa koefisien arah regresi (b) bertanda positif 0,562 dan koefisien konstanta (a) variabel Y adalah sebesar 15,845. .

Berdasarkan hasil penelitian ini penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kecamatan singkil Kota Manado. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t Pada tabel *Tabel Coefficients^a* nilai sig penempatan kerja $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, yang berarti penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN Di Kantor Kecamatan Singkil Kota Manado. Jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana maka nilainya adalah $Y = 15,845 + 0,562 X + e$, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,554. Angka ini menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dalam kategori “sedang” penempatan pegawai terhadap kinerja ASN seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval (0,00 - 0,199), dan nilai koefisien korelasi determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,307 yang menunjukkan bahwa pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja ASN yaitu sebesar 30,7%.

F. Pengujian Hipotesis

H₀

Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen;

H₁

Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen;

Dasar Pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut;

Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0,05 atau $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H₀ tidak ditolak/diterima

Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0,05 atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H₀ ditolak

Keputusan :

Pada tabel *Tabel Coefficients^a* nilai sig penempatan kerja $0,00 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak, yang berarti penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN di Kecamatan Singkil Kota Manado.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN kecamatan Singkil Kota Manado. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja Aparatur atau para pegawai. Pentingnya penempatan kerja yang baik di dalam lingkungan kecamatan baik di lingkungan kantor camat maupun di lingkungan kantor lurah sehingga ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan bisa dijalankan dengan baik dan sesuai dengan prosedur serta aturan-aturan yang berlaku. Semakin baik atau tepat penempatan pegawai yang dilakukan maka akan semakin baik juga kinerja Aparatur tersebut.

Saran

Penempatan ASN sebaiknya berpedoman pada prinsip “penempatan yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man on the job*”. Penempatan kerja yang baik adalah dengan mencocokkan keahlian serta jabatan yang dipegangnya berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian aparatur sehingga akan berpengaruh langsung pada kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari aparatur tersebut. Penempatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja aparatur yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. 2006, *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Jonathan, S. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malayu, H. SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robert, L. M. & Jackson, J. H. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Salemba Empan Patric.
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schuler, R. S. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2008 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Lain:

- Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Keputusan Menpan No. 25/KEP/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor:Kep/33/M.PAN/7/2011 tanggal 7 Juli 2011 tentang pedoman Analisis Jabatan.