

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang

Dinda Sri Utami¹, Hadiyanto², Syahril³, Lusi Susanti⁴

^{1,2,3,4}Administrasi pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

e-mail: dindasriutami07@gmail.com, hadiyanto@fip.unp.ac.id, syahril@fip.unp.ac.id,
lusisusanti@fip.unp.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan informasi mengenai dampak penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang yang ditinjau dari unsur disiplin, keahlian, waktu, produktivitas, dan motivasi. Selain itu, unsur lain yang dilihat adalah aspek penempatan kerja, yaitu prestasi akademis, pengalaman, pendidikan, keterampilan dan kemampuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan metode analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini juga menggunakan populasi berupa 120 orang pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Dari populasi tersebut, peneliti memilih 55 orang pegawai untuk menjadi sampel penelitian. Pemilihan sampel penelitian berdasarkan teknik *proportionate stratified random sampling*, Peneliti akan memberikan instrumen kepada sampel yang berupa angket dengan model skala *likert*. Penelitian ini menunjukkan hasil tentang adanya dampak yang signifikan dari penempatan kerja terhadap efektivitas kerja para karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang dengan perolehan rata-rata 4. Peneliti mendapatkan (1) hasil analisis data berupa koefisien 0,704 dari Regresi Linear Sederhana, (2) nilai t_{hitung} 8,773 dari pengujian parsial (t), serta (3) nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Dengan perolehan nilai tersebut, peneliti menyarankan Dinas Pendidikan Kota Padang untuk memperbaiki cara penempatan kerja, khususnya pada indikator tertentu yang digunakan pada penelitian ini, agar kualitas kinerja para karyawan dapat meningkat dan memperoleh hasil maksimal.

Kata Kunci: *penempatan kerja; efektivitas kerja.*

Abstract

The purpose of this study was to obtain information about the impact of work placement on employee performance at the Padang City Education Office in terms of discipline, expertise, time, productivity, and motivation. In addition, other elements that are seen are aspects of work placement, namely academic achievement, experience, education, skills and abilities. This study uses a descriptive approach and a simple linear regression analysis method. This study also uses a population of 120 employees at the Padang City Education Office. From this population, the researcher selected 55 employees to be the research sample. The selection of the research sample was based on the proportionate stratified random sampling technique. The researcher will provide an instrument to the sample in the form of a questionnaire with a Likert scale model. This study shows the results of a significant impact of job placement on the work effectiveness of employees at the Padang City Education Office with an average score of 4. The researchers obtained (1) the results of data analysis in the form of a coefficient of 0.704 from Simple Linear Regression, (2) the value of t_{count} 8,773 from the partial test (t), and (3) the t_{table} value is 2,004. With this score, the researcher suggests the Padang City Education Office to improve the way of job placement, especially on certain indicators used in this study, so that the quality of employee performance can increase and obtain maximum results.

Keywords: *work placement; work effectiveness*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah bagi kumpulan orang untuk bekerja sama dalam meraih tujuan organisasi. Organisasi terdiri atas minimal dua orang yang memiliki kesamaan visi. Selain itu, organisasi juga memiliki kemampuan dalam menggabungkan tugas, wewenang, serta tanggung jawab, sehingga dapat digerakkan sebagai satu kesatuan agar tercapainya tujuan tertentu. Manusia sebagai unsur utama organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan bersama dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia ini disesuaikan dengan fungsi dan tugas masing-masing anggota yang telah disepakati bersama.

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia yang mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya dengan benar. Maka dari itu, dalam suatu organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia agar terciptanya efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut.

Efektivitas adalah keefektifan atau kegunaan, yang memiliki kaitan dengan perbandingan tingkat pencapaian target dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Efektivitas dalam suatu organisasi memiliki peranan penting, karena melalui efektivitas suatu organisasi dapat memberikan gambaran keberhasilan pencapaian tujuannya. Jika tujuan dalam organisasi dapat tercapai, maka organisasi tersebut dianggap efektif.

Efektivitas kerja dilihat dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya, pelaksanaan pekerjaan tergantung pada penyelesaian tugas, metode pelaksanaan dan biaya (Siagian, 2003). Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Efektivitas kerja para karyawan sangat mempengaruhi ketercapaian tujuan organisasi tersebut. Karyawan harus mampu menghasilkan produk yang baik dan meningkatkan kualitas hasil tersebut agar optimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja, salah satunya ialah faktor penempatan kerja.

Penempatan adalah kegiatan menempatkan personel terpilih pada posisi tertentu berdasarkan uraian dan klasifikasi tugas. Penempatan kerja adalah unsur yang penting untuk diperhatikan karena kegiatan-kegiatan dalam organisasi baru dapat dijalankan jika semua jabatan ada pejabatnya. Terdapatnya Prinsip dalam penempatan pegawai yaitu "*the right man on the right place*". Prinsip itu menunjukkan adanya kebutuhan untuk menempatkan seseorang di posisi yang tepat. Pertimbangan atas penempatan kerja tersebut adalah bahwa besar kecilnya tugas yang diberikan akan berpengaruh pada kebutuhan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut, dan semakin ringan energi yang digunakan, maka pikiran akan semakin mudah dan nyaman. Dalam suatu organisasi, semua karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi, penempatan pekerja sangat penting karena penempatan pekerja berbasis kapasitas dapat memfasilitasi penyelesaian tujuan organisasi secara cepat dan menghasilkan kinerja yang unggul dalam organisasi dan sumber daya yang tersedia. Menurut (Hasibuan, 2009) enam dasar penempatan karyawan yakni: (1) tingkat pendidikan, (2) masa kerja, (3) pengalaman kerja, (4) promosi, (5) keterampilan kerja, dan (6) pengetahuan kerja.

Dari enam dasar penempatan yang dipaparkan, satu dengan yang lainnya sangat berkaitan erat dan dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Namun masih banyak dijumpai di dalam suatu organisasi tidak terimplementasikan keenam dasar penempatan tersebut dengan baik. Ini bisa kita lihat dari banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang membuat kurangnya efektivitas dalam pekerjaan. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan ini merupakan salah satu konsekuensi dari penempatan kerja yaitu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen Kependidikan di Dinas Pendidikan Kota Padang diperoleh informasi bahwasanya penempatan karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang masih kurang efektif. Beberapa fenomena di lapangan yang berkaitan dengan penempatan kerja yaitu:

Pertama, penulis melihat pembagian kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang masih kurang jelas karena masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaan apapun. Dimana adanya karyawan yang hanya datang namun tidak mengerjakan apapun hanya duduk dan bermain hp saja. Saat karyawan tersebut melakukan tugas piketnya untuk melakukan pelayanan penerimaan bahan dan surat-surat penting lainnya sering terjadinya kehilangan bahan dan sulit ditemukan. Sehingga saat orang-orang yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan bahan dan surat tersebut menanyakan bahannya maka akan sulit untuk ditemukan dan sering terjadinya kehilangan bahan dan surat-surat karena tidak teraturnya pembagian kerja tersebut. Kedua, beberapa karyawan belum termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Ini bisa dilihat saat melakukan pekerjaannya karyawan masih terlihat sering menunda-nunda pekerjaan sehingga ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diembannya. Ketiga, Adanya tumpang tindih pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan seperti karyawan tersebut melakukan banyak pekerjaan, ini menyebabkan tidak bertanggung jawabnya seorang karyawan jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Mengingat penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, penelitian ini dibuat untuk melihat dampak akibat penempatan kerja para karyawan terhadap efektivitas nya dalam menyelesaikan tugas-tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang. Tujuan penelitian ini secara rinci ialah untuk (1) mengetahui cara penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang; (2) mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan tersebut; dan (3) mengetahui dampak dari faktor penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan cara analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menyelidiki, menjelaskan, serta menginterpretasikan data-data ta yang menunjukkan adanya dampak dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini juga menggunakan populasi berupa 120 orang pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Dari populasi tersebut, oeneliti memilih 55 orang pegawai untuk menjadi sampel penelitian. Pemilihan sampel penelitian berdasarkan teknik *proportionate stratified random sampling*. Peneliti akan memberikan instrumen kepada sampel yang berupa angket dengan model skala *likert*. Instrumen Penelitian adalah kuesioner skala Likert yang berisi alternatif jawaban menggunakan rating scale 1-5. Sebelum kuesioner tersebut digunakan sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program aplikasi Statistical and Social Science (SPSS) 20 for Windows. Jika datanya valid dan reliabel, selanjutnya menyebarkan instrumen angket kepada karyawan yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian menganalisis data yang terkumpul untuk mendapatkan temuan menggunakan interpretasi widodo (Warni, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan kerja

Setelah mengolah data, peneliti mendapatkan table yang menunjukkan adanya pengaruh dari factor penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang ditunjukkan oleh Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang

No	Indikator	Rata-rata	kategori
1	Prestasi Akademis	4,29	Baik
2	Pengalaman	4,11	Baik
3	Pendidikan	4,13	Baik
4	Keterampilan	4,14	Baik
5	Kemampuan	4,25	Baik
Rata-rata		4,17	Baik

Dari tabel tersebut, peneliti melihat bahwa penempatan kerja dengan rata-rata tertinggi ialah pada indikator prestasi akademis yaitu dengan nilai rata-rata 4,29. Nilai tersebut tergolong kategori baik. Adapun rata-rata terendah adalah pada indikator pengalaman kerja dengan nilai 4,11 yang juga masih berada pada kategori baik. Dengan demikian, cara penempatan kerja para karyawan di dinas pendidikan Kota Padang sudah tergolong benar dan berkategori baik. Ini berarti penempatan kerja karyawan dinas pendidikan kota padang sudah terlaksana dengan baik.

Efektivitas kerja

Berikut adalah tabel 2 yang menunjukkan hasil penelitian tentang dampak penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang.

Tabel 2. Rekapitulasi efektivitas kerja kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang

No	Indikator	Rata-rata	kategori
1	Disiplin	4,21	Baik
2	Keahlian	4,12	Baik
3	Waktu	4,23	Baik
4	Produktivitas	4,16	Baik
5	Motivasi	4,20	Baik
Rata-rata		4,18	Baik

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa yang mendapat rata-rata paling tinggi dalam penempatan kerja yaitu pada indikator waktu dengan perolehan rata-rata 4,23 yang juga berkategori baik. Nilai rata-rata terendah adalah pada indikator keahlian yang ditunjukkan dengan nilai 4,12 yang masih kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di dinas pendidikan Kota Padang sudah dinilai efektif dan berkategori baik. Artinya, kinerja karyawan di dinas pendidikan sudah efektif dan terlaksana dengan baik.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30,662	8,431		3,637	,001
	Penempatan	,704	,080	,770	8,773	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas

Pada table 3 di atas, tampak bahwa nilai signifikansi ditunjukkan dengan skor $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $8,773 > t_{tabel} 2,004$. Nilai tersebut menandakan adanya dampak baik atas efektivitas kerja para karyawan. Tampak pula perolehan nilai konstanta, yaitu 30,662 yang menandakan adanya pengaruh positif jika nilai itu dinaikkan satu satuan.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dampak penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang dilihat dari indikator efektivitas kerja yaitu disiplin kerja, keahlian, waktu, produktivitas kerja dan motivasi pegawai, kemudian indikator dari penempatan kerja yaitu prestasi akademis, pengalaman, pendidikan, keterampilan dan kemampuan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek disiplin sudah terlaksana dengan baik memperoleh perolehan rata-rata 4,12 berada pada kategori baik. perolehan tertinggi yaitu pada item pegawai memberi kabar kepada rekan kerja apabila berhalangan untuk hadir yaitu dengan rata-rata 4,29.

Sedangkan perolehan terendah yaitu pada item pegawai mentaati peraturan dan siap diberikan sanksi apabila melanggar perolehan rata-rata 4,13. Kemungkinan penyebab rendahnya perolehan rata-rata pada item ini yaitu karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek disiplin agar menjadi kategori sangat baik yang saat ini berada pada kategori baik.

Jadi, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai hal yang harus dilakukan yaitu dengan cara menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku, mengetahui apa yang benar-benar menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan agar terciptanya disiplin dalam bekerja. Senada dengan yang dijelaskan (Sutrisno, 2017) Disiplin kerja adalah sikap menghormati peraturan dan perundang-undangan perusahaan yang ada di kalangan karyawan, dan menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi aturan dan peraturan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek keahlian sudah terlaksana dengan baik dengan perolehan rata-rata 4,12 berada pada kategori baik. perolehan tertinggi pada item keahlian yang dimiliki pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari semangat kerja dengan perolehan rata-rata 4,29 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada item pimpinan memperhatikan keahlian pegawai agar dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan dengan perolehan rata-rata 3,85. Kemungkinan penyebabnya adalah keahlian karyawan yang kurang baik dalam melakukan pelayanan dan pimpinan yang kurang memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek keahlian agar menjadi kategori sangat baik yang saat ini berada pada kategori baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan dari aspek keahlian bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan yang belum kompeten dalam melakukan pekerjaannya, serta pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih maksimal, dan pimpinan juga bisa memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar terciptanya efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek waktu termasuk kedalam kategori baik dengan perolehan perolehan rata-rata 4,23. Dalam aspek waktu perolehan rata-rata tertinggi yaitu pada item Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan perolehan rata-rata 4,40 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah terdapat pada aspek saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dengan perolehan rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek waktu yang saat ini berada pada kategori menjadi kategori sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan dari aspek waktu bisa dilakukan dengan cara tidak menunda-nunda pekerjaan, dan datang ke kantor tepat waktu. Seperti yang dijelaskan (Sutrisno, 2017) Disiplin waktu dan absensi adalah sejauh mana karyawan tepat waktu dan hadir dalam organisasi. Waktu adalah kemampuan seorang individu untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, promosi dan pengendalian produktivitas waktu melalui penentuan prioritas, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien.

Penelitian ini juga memperlihatkan penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek produktivitas termasuk kedalam kategori baik dengan perolehan perolehan rata-rata 4,16. Dalam aspek waktu perolehan rata-rata tertinggi yaitu pada item pegawai bersikap baik, ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan setiap menangani surat masuk dan keluar dengan perolehan rata-rata 4,33 berada pada kategori baik. Sedangkan perolehan terendah yaitu pada item pegawai memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan saat mengurus surat dengan perolehan rata-rata 4,07. Kemungkinan penyebabnya yaitu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama rekan kerja yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek produktivitas yang saat ini berada pada kategori baik menjadi sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan dari aspek produktivitas kerja bisa dilakukan dengan cara pimpinan mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal, pimpinan memberikan dorongan atau contoh yang baik agar karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar memperoleh hasil yang maksimal. Produktivitas adalah keluaran yang menghasilkan tenaga kerja yang mana dalam suatu waktu atau perjam bahkan perorang, titik beratnya tidak hanya terdapat pada aspek kuantitas tetapi juga kualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu upaya dalam membandingkan sesuatu yaitu, antara masukan dan realisasi penggunaannya atau bagaimana dilakukannya suatu pekerjaan (Suwatno, 2005).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek motivasi sudah terlaksana dengan baik dengan perolehan rata-rata 4,20. Perolehan tertinggi yaitu pada item Pimpinan terbuka menerima pendapat pegawai yaitu dengan rata-rata 4,27 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada item pimpinan Mengarahkan pelaksanaan tugas kepada saya dengan perolehan rata-rata 4,13. Kemungkinan penyebabnya yaitu karyawan yang sering bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunda-nunda pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan pada aspek motivasi yang saat ini berada pada kategori baik menjadi sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan rata-rata pada aspek motivasi, upaya itu bisa dilakukan dengan cara pimpinan memberikan motivasi dan semangat kepada para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Setiap pimpinan juga bisa memberikan apresiasi kepada karyawan baik berupa pujian ataupun insentif agar karyawan tersebut merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Sejalan dengan yang dijelaskan oleh (Yani et al., 2016) sebuah motivasi dapat memacu karyawan agar memiliki jiwa pekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan, karena motivasi merupakan salah satu energi untuk dapat mendorong semangat dalam diri, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta akan berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek prestasi akademis termasuk kedalam kategori baik dengan perolehan perolehan rata-rata 4,29. Perolehan tertinggi yaitu pada item pegawai mendapat reward atas pekerjaan saya karena prestasi akademis yang saya miliki yaitu dengan rata-rata 4,27 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada aspek pegawai mendapatkan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang saya kerjakan karena prestasi yang saya miliki dengan perolehan rata-rata 4,13. Kemungkinan penyebabnya yaitu karyawan menganggap pekerjaannya sudah cukup baik, namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa pekerjaan yang masih belum dikerjakan dengan baik oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan pada aspek prestasi akademis yang saat ini berada pada kategori baik menjadi sangat baik.

Jadi, untuk dapat meningkatkan perolehan rata-rata pada aspek prestasi akademis bisa dilakukan dengan cara menciptakan tantangan dalam bekerja seperti memperbaiki cara kerja dan meningkatkan skill pegawai dalam bekerja, serta bisa dengan belajar dari kesalahan yang dilakukan kemudian mencoba untuk memperbaikinya agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek pengalaman sudah berkategori baik dengan perolehan rerata 4,11. Perolehan tertinggi terdapat pada item perekrutan di tempat pegawai bekerja lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja yaitu dengan rata-rata 4,24 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada aspek tugas yang dikerjakan pegawai tidak hanya cepat tetapi juga baik hasilnya karena pengalaman yang dimiliki dengan perolehan rata-rata 4,02. Kemungkinan penyebabnya yaitu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga hasil yang didapatkan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diinginkan. hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan pada aspek pengalaman kerja yang saat ini berada pada kategori baik diharapkan dapat mencapai kategori sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan rata-rata pada aspek pengalaman bisa dilakukan dengan cara menanyakan hal yang tidak dimengerti kepada rekan kerja atau atasan yang lebih memahami, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan diselenggarakan oleh kantor serta bisa juga dengan mengikuti pelatihan dan event-event lainnya. Singgih dan Bawono dalam (Muaja et al., 2017) menyatakan bahwa pengalaman seseorang dapat menjadi sumber pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan diri melalui berbagai cara, salah satunya melalui pendidikan forman ataupun informal. Pengalaman juga dapat menuntun seseorang menjadi pribadi yang lebih baik dan berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek pendidikan sudah berkategori baik dengan nilai rata-rata 4,13. Perolehan tertinggi terdapat pada item pegawai dapat menyelesaikan pekerja dengan baik sesuai bidang masing-masing yang ditunjukkan dengan rata-rata 4,24 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada aspek pegawai diterima di kantor ini karena mempunyai kompetensi yang bagus selama pendidikan dengan perolehan rata-rata 4,00. Kemungkinan penyebabnya yaitu kurang kompetennya karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan pada aspek pendidikan yang saat ini berada pada kategori baik agar dapat ditingkatkan menjadi kategori sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan dari aspek pendidikan bisa dilakukan dengan cara pemimpin dapat melakukan perbaikan terhadap penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut, dan pegawai juga bisa diberikan pelatihan atau bimbingan agar lebih memahami apa yang harus dikerjakannya. Dengan demikian, aspek pendidikan karyawan dinas pendidikan kota padang dengan penempatan kerja yang sesuai akan menjadi sangat baik dan terciptalah pegawai dengan pendidikan serta keahlian yang baik. Seperti yang dikemukakan (Hadiyanto et al., 2015), pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan seseorang meraih cita-citanya dan mengarahkan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Pendidikan ini mengajarkan seseorang untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup dan tuntutan yang berbeda-beda tergantung pada lokasi, usia, dan latar belakang keluarga. orang-orang yang mampu mengadaptasikan dirinya terhadap lingkungan dan sosial akan menjadi pribadi yang mampu bertahan dari berbagai tuntutan hidup. Orang tersebut juga memiliki kemampuan yang tinggi dan mampu mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di sekitarnya secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek keterampilan termasuk kedalam kategori baik dengan perolehan perolehan rata-rata 4,14. Perolehan tertinggi terdapat pada item pegawai diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja yaitu dengan rata-rata 4,24 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada aspek pegawai ditempatkan sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki dengan perolehan rata-rata 4,07. Kemungkinan penyebabnya yaitu karena kurang terampilnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan bisa juga disebabkan oleh penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan perlu adanya peningkatan pad aspek keterampilan yang saat ini berada pada kategori baik menjadi kategori sangat baik.

Jadi, untuk meningkatkan perolehan dari aspek keterampilan bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan yang diberikan oleh kantor, membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta juga bisa dengan membangun lingkungan kerja yang nyaman serta juga bisa dengan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan. Seperti yang dijelaskan suwatno (Husin, 2020) bahwa keterampilan kerja merupakan kecakapan/keahlian yang dimiliki oleh pegawai untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam dunia praktek, contonya keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang pada aspek kemampuan termasuk kedalam kategori baik dengan perolehan perolehan rata-rata 4,25. Perolehan tertinggi terdapat pada item pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja yaitu dengan rata-rata 4,35 dengan kategori baik. Sedangkan perolehan terendah pada aspek pegawai mampu menyelesaikan

lebih banyak tugas dalam kurun waktu yang cepat dengan kemampuan yang dimiliki dengan perolehan rata-rata 4,13. Kemungkinan penyebabnya yaitu adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang tidak bisa membagi jam kerjanya dengan baik sehingga banyak ditemukan karyawan yang melakukan lembur kerja hanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan pada aspek kemampuan yang saat ini berada pada kategori baik agar dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Jadi untuk meningkatkan perolehan rata-rata dari aspek kemampuan bisa dilakukan dengan cara memulai dari diri sendiri seperti dengan menanamkan semangat kerja terhadap diri sendiri, menentukan tujuan ataupun target yang ingin dicapai baik tujuan sendiri maupun tujuan organisasi, serta pimpinan bisa memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawannya.

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa penempatan kerja berdampak besar terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari Penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang yang terdiri dari indikator: prestasi akademis, pengalaman, pendidikan, keterampilan dan kemampuan sudah terlaksana dengan baik dengan perolehan rata-rata 4,17. Kemudian, Efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang yang terdiri dari indikator: disiplin, pengalaman, pendidikan, keterampilan dan motivasi juga sudah terlaksana dengan baik dengan perolehan rata-rata 4,18. Berdasarkan hasil analisis penelitian, nilai koefisien RLS menunjukkan skor 0,704, nilai $t_{hitung} = 8,773$, dan nilai $t_{tabel} = 2,004$. Nilai tersebut menunjukkan adanya dampak yang besar antara penempatan kerja dengan efektivitas kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

KESIMPULAN

Setelah dilaksanakannya penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, peneliti menyimpulkan beberapa poin, yaitu (1) cara penempatan kerja karyawan di lokasi penelitian sudah tergolong baik dengan hasil rata-rata 4,17; (2) penilaian atas efektivitas kerja karyawan juga sudah tergolong baik dengan perolehan rata-rata 4,18 yang terdiri atas indikator disiplin, pendidikan, pengalaman, motivasi, dan keterampilan; (3) setelah dilaksanakannya analisis data, peneliti mendapatkan nilai koefisien regresi linear sebesar 0,74 serta nilai t hitung 8,773 3. dan nilai t tabel 2,004. Nilai-nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang besar dari pola penempatan kerja di dinas pendidikan Kota Padang terhadap efektivitas para karyawan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut menunjukkan adanya simpulan umum bahwa pola penempatan kerja di dinas pendidikan Kota Padang sudah tergolong baik terhadap efektivitas kerja para karyawan. Hal itu dapat dilihat dari penempatan kerja dan efektivitas kerja yang sudah berkategori baik dengan perolehan rata-rata 4. Dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) secara keseluruhan penempatan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang sudah baik, namun untuk kedepannya agar dapat ditingkatkan lagi sesuai dengan keahlian dan pendidikan karyawan. 2) secara keseluruhan efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang sudah terlaksana dengan baik, untuk kedepannya agar dapat ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan disiplin kerja, keahlian dan pimpinan memotivasi karyawan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dotulong, L. 2017. Dampak Penempatan serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2).
- Hadiyanto, Umaedi, & Siswantari. 2015. *Manajemen Berbasis Sekolah* Edisi Kesa. Universitas Terbuka.
- Hasibuan, S. P. M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husin, W. L. 2020. Dampak Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah*. 17(1).
- Muaja, karina octavia, Adolfini, & Dotulong, L. 2017. Dampak Penempatan dan Pengalaman

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado.
Jurnal EMBA. 2(5).

Siagian, P. sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwatno. 2005). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Administrasi. *Jurnal Manajerial*. 3(6).

Yani, almira nanda rizky, Susilo, H., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 30(1).