

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang

Fajar Algifahri Jofe¹, Syamsir²

¹²Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas
Negeri Padang
e-mail: fajaralqi2@gmail.com

Abstrak

Badan Meteorologi dan Klimatologi dan Geofisika (BMKG) dapat berperan dalam pelayanan publik melalui penyampaian informasi cuaca, iklim, dan yang berkaitan untuk mendukung pengurangan risiko bencana dan mendukung berbagai sektor, seperti transportasi, pertanian, dan lainnya. Informasi ini disampaikan melalui berbagai media, dan BMKG bertanggung jawab atas kualitas data yang disampaikan. Stasiun Maritim Teluk Bayur berfungsi mengumpulkan data prakiraan cuaca dan menyediakan informasi bagi masyarakat dan kemaritiman. Stasiun ini menghadapi tantangan dalam pengarsipan, tidak mencapai target dan data pelayanan yang masih dapat diragukan. Terbatasnya jumlah anggota memerlukan sebuah penempatan yang tepat. Perlu diketahui apakah ada pengaruh penempatan kerja dan faktor penempatan apa yang paling dominan di Stasiun Meteorologi Kelas IV Maritim Teluk Bayur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda melalui Aplikasi SPSS versi 25 dengan sampel adalah pegawai Stasiun Maritim Teluk Bayur sebanyak 23 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan faktor penempatan kerja yakni pengalaman menjadi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Penempatan Kerja, Faktor Penempatan, Kinerja*

Abstract

The Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG) has a role in public service by delivering weather, climate, and related information to support disaster risk reduction and various sectors, such as transportation, agriculture, and others. This information is disseminated through various media, and BMKG is responsible for the quality of the data provided. The Teluk Bayur Maritime Station functions to collect weather forecast data and provide information to the public and maritime sectors. This station faces challenges in archiving, falling short of targets, and delivering data whose reliability can be questioned. The limited number of staff requires appropriate placement. It is necessary to determine whether job placement has an impact and what placement factors are most dominant at the Class IV Teluk Bayur Maritime

Meteorology Station. The research method used is quantitative, applying multiple regression analysis through SPSS version 25, with a sample of 23 employees from the Teluk Bayur Maritime Station. The results show that job placement significantly affects performance, with experience being the most dominant job placement factor influencing performance.

Keywords: *Job placement, Placement factors, Performance*

PENDAHULUAN

Mangkunegara (2011:75) menyebutkan empat indikator dari kinerja pegawai, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika seterusnya akan disingkat BMKG adalah lembaga pemerintahan non-Kementerian yang menyediakan berbagai jenis layanan dalam penyampaian informasi kepada masyarakat (Debi, 2022). Pelayanan publik yang diberikan oleh BMKG berperan dalam menjaga keselamatan masyarakat, mengurangi risiko bencana alam, serta mendukung sektor-sektor seperti pertanian, transportasi, dan pariwisata.

Stasiun Meteorologi Kelas IV Maritim Teluk Bayur memiliki jumlah karyawan sekitar 23 pegawai dengan pembagian 5 divisi operasional yakni divisi Prakirawan (*Forcaster*), pemeriksa (*Observer*), Teknisi, Tata usaha, dan Layanan dan divisi lain seperti Keuangan dan PPNPN. Sesuai namanya setiap divisi memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Namun ada kemungkinan bahwa setiap anggota divisi dapat mengambil alih tugas anggota divisi lain dalam situasi yang tidak terduga. Di ruang lingkup dunia kerja BMKG mereka melakukan pengukuran kinerja sesuai dengan target IKU BMKG 2019- 2024 dengan 2 indikator dimana 1 indikator memiliki 3 sub-indikator. Indikator dari BMKG ini menilai kinerja mereka seperti indikator "Terwujudnya Layanan Prima Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika" dalam bidang pelayanan dan "Indikator Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Dukungan Penyelenggaraan MKG yang Berkelas Dunia" dalam bidang tata kelola pemerintahan. Adapun 3 sub indikator pada "Terwujudnya Layanan Prima Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika" yakni : 1) Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika; 2) Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika; 3) Persentase pemahaman masyarakat terhadap informasi MKG.

Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika adalah rata rata keseluruhan dari akurasi informasi mengenai Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Akurasi Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika termasuk di dalamnya akurasi informasi cuaca. Stasiun Maritim Teluk Bayur memberikan informasi buletin cuaca kepada publik yang disampaikan melalui berbagai platform informasi media sosial mereka.

Berdasarkan SOP akurasi keakuratan informasi harus melebihi batas minimum sebesar 78%. Berikut data mengenai laporan akurasi informasi Meteorologi mengenai prakiraan cuaca oleh Stasiun Maritim Teluk Bayur :

Tabel 1.1
Akurasi Informasi Cuaca 2023 – Mei 2024
BMKG Stasiun Meteorologi Maritim Teluk Bayur

	Cuaca (%)	Arah Angin (%)	Kecepatan Angin (%)	Suhu Udara (%)	Kelembapan Udara (%)	Rata-Rata Akurasi (%)
Rata-rata 2023	64.41	67.93	93.64	79.53	77	76.28
Rata-rata 2024	76.13	66.006	97.48	80.28	71.75	78.31

Dengan paparan data mengenai Akurasi informasi prakiraan cuaca yang termasuk dalam informasi Meteorologi rata rata akurasi pada tahun 2023 mencapai angka 76.28%. Hal ini menunjukkan akurasi informasi yang diberikan oleh Stasiun Maritim Teluk Bayur BMKG kota Padang belum memenuhi kuantitas.

Penilaian IKM ini meliputi bagaimana pelayanan informasi yang diberikan kepada masyarakat umum untuk tujuan tertentu. Berikut adalah Data IKM Stasiun Maritim Teluk Bayur, dikarenakan Arsip IKM sepanjang 2022 tidak berhasil ditemukan maka data yang di tampilkan dimulai dari Januari 2023 sampai April 2024. Laporan Kinerja BMKG 2023 dalam bagian pengukuran kinerja di Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Informasi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika memiliki capaian sekita 3.70 dan capaian sebesar 3.65 dalam skala likert. Dari pusat sendiri target IKM ini tergolong bagus tetapi dapat dikatakan kurang karena tidak mencapai target yakni 3.70. Berikut data mengenai IKM Stasiun Maritim Teluk Bayur

Tabel 1.2
Data Pelayanan dan IKM 2023-2024

	Penerima layanan	Responden	IKM
Rata - rata 2023	2	9	3,695
Rata - rata 2024 hingga April	4	6	3,742

Dalam Rekap Data Publik Stasiun Maritim Teluk Bayur pada tahun 2022-April 2024 mengenai data IKM tahun 2023 memiliki nilai rata rata sekitar 3.695. dalam hal kualitas kerja nilai ini sedikit menggambarkan kinerja Stasiun Maritim Teluk Bayur lebih baik dari pada nilai BMKG dengan sub indikator serupa namun masih belum mencapai target IKM sesuai IKU BMKG 2019-2024.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa kinerja Stasiun Maritim Teluk Bayur dalam hal pengarsipan data masih kurang tepat karena melakukan pengarsipan ketika akan diperlukan saja dan kurang teliti karena hilangnya beberapa data sehingga belum bisa menghasilkan *output* yang konsisten. Ini diperkuat dengan data mengenai IKM dan Akurasi Informasi sebagai 2 dari 3 indikator kinerja utama BMKG masih belum bisa mencapai target. Lalu kinerja dalam bidang pelayanan informasi masih belum bisa dipercaya karena respon balik masyarakat dalam menilai kepuasan masyarakat dan menilai pemahaman mengenai informasi belum melibatkan masyarakat umum kota Padang maupun para penerima layanan langsung secara maksimal sehingga hasilnya belum valid maupun kredibel.

Penempatan kerja melibatkan penugasan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka. Ketika karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kemampuan mereka dan didukung oleh pengalaman yang relevan, kinerja mereka dapat ditingkatkan. (Maartje Paais, 2020). Adanya pergantian divisi dapat mempengaruhi keterampilan pegawai seperti dalam pengarsipan. Berdasarkan permasalahan sebelumnya dimana tidak adanya rekap data IKM 2022 kebawah menjadi bukti bahwa keterampilan kerja pegawai masih kurang terutama dalam mengarsip maupun merekap data data pelayanan dikarenakan pergantian divisi tersebut. Permasalahan kurang sesuai nya keterampilan pegawai lainnya dapat dilihat dari data IKM dan penerima layanan tahun 2023 dimana perbandingan antara penerima layanan dan responden IKM 2023 dari bulan Oktober sampai Desember saja para penerima layanan tidak sepenuhnya dilibatkan dalam penilaian IKM mereka.

Dalam Yuniarsih dan Suwatno (2011:117) mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan beberapa faktor berikut :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela 2011:137) Kinerja adalah hasil dari yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal atau sah dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Konsep kinerja sangat diperlukan karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Sinambela. 2011). Mangkunegara (2011:75) menyebutkan empat indikator utama dari kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Menurut Yeni (2024:10) Penempatan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja kedepannya. Hal ini sejalan dengan Mathis dan Jackson (2006:226) yang berpendapat penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja kedepannya.

Dalam penelitian ini perlu diberikan hipotesis dimana hipotesis ini merupakan dugaan sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

(H1) : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendidikan di penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang.

(H2) : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengetahuan kerja di penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang.

(H3) : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor keterampilan kerja di penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang.

(H4) : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengalaman kerja di penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang.

(H5) : Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas IV Kota Padang.

METODE

Penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), memiliki relevansi yang erat dengan filsafat positivisme. Pendekatan ini diakui sebagai metode ilmiah karena memenuhi kriteria-kriteria konkrit dan empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada pengumpulan data empiris, mengarah pada fakta yang diukur melalui observasi atau pengukuran.

Variabel dalam penelitian menggunakan variabel penempatan kerja sebagai independen (X) dengan indikator yang di pecah lagi menjadi 4 yaitu variabel faktor penempatan yakni pendidikan (X1), variabel faktor penempatan yakni pengetahuan kerja (X2), variabel faktor penempatan yakni keterampilan kerja (X3), dan variabel faktor penempatan yakni pengalaman kerja (X4) lalu variabel dependen yakni variabel kinerja (Y) indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas

Sampel dalam penelitian adalah pegawai Stasiun Maritim Teluk Bayur sebanyak 23 orang dengan menyebarkan angket menggunakan skala likert 1-4 dengan ketentuan 1 yang berarti tidak setuju hingga 4 yang berarti sangat setuju. Lalu data mentah diolah menggunakan SPSS versi 25 untuk di olah dengan melakukan uji asumsi klasik seperti normalitas hingga multikolinearitas, uji hipotesis dan uji regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji T Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Tabel 3.4

Hasil Kontribusi Pendidikan Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	0.267	0.232	1.574
a. Predictors: (Constant), Pendidikan				

Uji T Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 3.5
Hasil Kontribusi Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	0.488	0.464	1.315
a. Predictors: (Constant), Pengetahuan kerja				

Uji T Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 3.6
Hasil Kontribusi Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	0.554	0.533	1.228
a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja				

Uji T Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 3.7
Hasil Kontribusi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	0.606	0.587	1.154
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja				

Uji T Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh

Uji parsial atau uji t pada variabel penempatan kerja diambil dari gabungan nilai variabel variabel faktor penempatan kerja yakni pendidikan , pengetahuan kerja , peterampilan kerja , dan pengalaman kerja karena merupakan pecahan dari penempatan kerja itu sendiri sebagai faktor faktornya yang menjadi variabel independen tersendiri untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah lain. Dapat di katakan bahwa variabel faktor penempatan kerja yakni pendidikan (X1) , pengetahuan kerja (X2) , peterampilan kerja (X3) , dan pengalaman kerja (X4) adalah adalah penempatan kerja (X)

Tabel 3.8
Hasil Kontribusi Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	0.646	0.629	1.094
a. Predictors: (Constant), Penempatan				

Uji Simultan (uji f)

**Tabel 3.9
Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.393	4	12.098	9.651	.000 ^b
	Residual	22.563	18	1.254		
	Total	70.957	22			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Pendidikan, Pengetahuan kerja						

Koefisien determinasi (R²)

**Tabel 3.10
Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	0.682	0.611	1.120	.826 ^a
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Pendidikan, Pengetahuan kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.11
Signififikasi Uji Regresei Berganda**

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.775	2.220	
	Pendidikan	0.068	0.096	0.116
	Pengetahuan kerja	0.052	0.276	0.047
	Keterampilan Kerja	0.243	0.164	0.357
	Pengalaman Kerja	0.378	0.213	0.416
a. Dependent Variable: Kinerja				

Persamaan regresi ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Berikut ini adalah penjelasan dari setiap komponen dalam persamaan regresi:

- a) α (konstanta) sebesar 1.775 Ini merupakan keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja. Artinya, jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan.
- b) b_1 (nilai koefisien X_1) sebesar 0.068 menunjukkan pengaruh positif variabel pendidikan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Saat variabel X_1 meningkat maka Y juga meningkat sebesar 0.068.
- c) b_2 (nilai koefisien X_2) sebesar 0.052 menunjukkan pengaruh positif variabel pengetahuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Saat variabel X_2 meningkat maka Y juga meningkat sebesar 0.052.
- d) b_3 (nilai koefisien X_3) sebesar 0.243 menunjukkan pengaruh positif variabel keterampilan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Saat variabel X_3 meningkat maka Y juga meningkat sebesar 0.243.
- e) b_4 (nilai koefisien X_4) sebesar 0.378 menunjukkan pengaruh positif variabel pengalaman kerja (X_4) terhadap variabel kinerja (Y). Saat variabel X_4 meningkat maka Y juga meningkat sebesar 0.378.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja dan kinerja pegawai sangat kuat dan signifikan. Karena nilai signifikansi ini jauh di bawah batas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor penempatan kerja seperti pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja.

Dengan kontribusi sebesar Adjusted R sebesar 0,629 atau sebesar 62,9% yang mengindikasikan bahwa Stasiun Maritim Teluk Bayur BMKG menempatkan pegawai mempertimbangkan faktor penempatan kerja seperti pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja sebesar 62,9% diluar variabel penelitian yang tidak ada dalam penelitian ini guna mendapatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Penelitian ini bahkan kembali memperpanjang pernyataan dari penelitian terdahulu seperti penelitian dari Syaifora (2021), Paais (2020) dan Susanto (2020) yang menegaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai secara signifikan. Dan menolak kembali beberapa penelitian yang menyatakan penempatan tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan seperti penelitian yang dilakukan oleh Kalesaran (2014) Yusuf (2022) dan Lussy (2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, kurangnya kinerja dalam hal tidak mencapai target, pengarsipan kurang optimal dan sebagainya dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja. Ini bisa dilihat pada semua variabel dalam penelitian yang menunjukkan hasil positif yang berarti ada peningkatan pada variabel penempatan maka variabel kinerja juga akan meningkat begitu pun sebaliknya. Hasil ini berhasil mempresentasikan teori pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dikembangkan dari Mathis dan Jackson (2006:226) yang berpendapat penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja kedepannya.

Hal ini sejalan dengan pandangan Waluyo (2023:234) yang menjelaskan pengaruh penempatan terhadap kinerja dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja yang berarti penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian diharapkan akan ada peningkatan kinerja. Dalam penelitian Tiara, Dkk, (2017) menguatkan paparan ini dengan menjelaskan bahwa penempatan kerja yang sesuai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi.

Dengan demikian faktor penempatan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Stasiun Maritim Teluk Bayur kota Padang adalah faktor pengalaman kerja. Berdasarkan uraian hasil regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa faktor penempatan kerja yakni pengalaman kerja memiliki pengaruh positif paling besar yakni sebesar koefisien 0,378 yang berarti bila pengalaman kerja meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0,378. nilai ini lebih besar dari 3 nilai koefisien faktor penempatan kerja lain yakni faktor keterampilan kerja sebesar 0,243 lalu faktor pendidikan sebesar 0,068 dan faktor pengetahuan kerja sebesar 0,052.

Menurut Maimunah dkk (2020) Pengalaman kerja kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati dkk, (2020), bahwa pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja, mereka tidak akan melakukan tugas dengan baik. Dalam penelitian ini jumlah responden dominan berusia 20-30 tahun dengan lama bekerja selama 5-10 tahun. Artinya masih ada potensi yang bisa dilakukan oleh Stasiun Meteorologi Kelas IV Maritim Teluk Bayur untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai nya agar bisa menempatkan pegawai dengan tepat sehingga *the right man on the right place* tercapai dan bisa menaikkan kinerja Stasiun Meteorologi Kelas IV Maritim Teluk Bayur menjadi lebih baik lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti, dapat diperoleh kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun Maritim Teluk Bayur BMKG dengan kontribusi nilai Adjusted R Square 0.629 atau 62,9%. Dalam uji parsial penelitian menunjukkan hasil bahwa dari faktor faktor penempatan kerja yang digunakan masing masing berpengaruh dan signifikan dengan nilai Adjusted R diatas 1%, nilai Fhitung melebihi nilai Ftabel, dan nilai Thitung melebihi nilai Ttabel. adapun nilai dalam penelitian faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan dalam penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Stasiun Maritim Teluk Bayur BMKG dengan nilai Adjusted R sebesar 0.587 atau sebesar 58,7%. Lalu nilai Ftabel sebesar 32,306 dan nilai Ttabel sebesar 5,684. Dalam hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien faktor penempatan kerja yakni pengalaman kerja memiliki pengaruh positif paling besar yakni sebesar koefisien 0.378 yang berarti bila pengalaman kerja meningkat maka kinerja akan meningkat sebesar 0.378

DAFTAR PUSTAKA

- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 26-38.
- Maimunah, S., Subiyanto, E. D., & Herawati, J. (2020). Kolaborasi Penempatan Kerja Dan Komitmen Afektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 103-108.
- Mangkunegara, A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management. Australia : Thomson.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Public Policy; *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 247-260.
- Pua, B. M., Lengkong, V. P., & Woran, D. (2017). pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Air manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The effect of work motivation and work experience on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109-116.
- Suwatno. Priansa, Juni Donni (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Waluyo, Bambang. (2016). Penegakan hukum di Indonesia. Indonesia. Jakarta : Sinar Grafika.
- Yuniarsih, Tjutju. Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Yusuf, H. S. (2022). Pengaruh Penempatan (Placement) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madising Kabupaten Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 63-71.