

Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Poskesdes Merdeka Kabupaten Karo Tahun 2025

Adrian K. Tarigan¹, Hendri Mayanta Tarigan², Putri Maria Regina Br Ginting³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Efarina, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 17, 2025

Revised Oct 01, 2025

Accepted Oct 12, 2025

Keywords:

Penempatan pegawai
Kinerja pegawai
Pendidikan
Pengalaman
Poskesdes Merdeka

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai di Poskesdes Merdeka, Kabupaten Karo. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui dokumen dan kuesioner yang disebarikan kepada pegawai. Hasil menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penempatan pegawai dengan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Meski demikian, penempatan pegawai di Poskesdes Merdeka belum sepenuhnya optimal. Terdapat beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai latar belakang pendidikan atau kemampuan yang kurang mendukung posisi jabatan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar proses penempatan pegawai lebih memperhatikan kualifikasi yang tepat, terutama terkait latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan, guna meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Putri Maria Regina Br Ginting,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143.
Email: putrimariaregina1308@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan pentingnya menempatkan pegawai dengan kemampuan yang tepat pada posisi yang tepat (Prasetya, Abbas, & Ruslan, 2023). Dalam praktiknya, masih sering ditemukan kasus penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahlian maupun latar belakang pendidikan di berbagai institusi pelayanan kesehatan, termasuk di tingkat desa. Di Poskesdes Desa Merdeka masih banyak pegawai yang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pengamatan awal menemukan bahwa sebagian besar karyawan membuat laporan secara manual, terlambat dalam memberikan data program yang telah dilaksanakan, hingga kondisi kesehatan karyawan senior yang menghambat pekerjaan.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, penempatan pegawai (*placement*) adalah proses menyesuaikan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman pegawai dengan tuntutan jabatan yang ada. Menurut Siswanto, terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, yaitu a) Faktor Pendidikan b) Faktor Pengalaman c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental d) Status Perkawinan e) Sikap f) Usia (Sastrohadiwiryo, 2002). Jika penempatan pegawai dilakukan secara tepat dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, maka kepuasan kerja akan meningkat (Rampiandy, 2020). Penempatan pegawai juga harus didasari oleh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang tepat agar dapat membuat hasil kerja instansi menjadi optimal (Satriawan, Sakung, & Sudirman, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian Khaeratulnisa menunjukkan bahwa penempatan pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan indikator pengetahuan kerja memiliki nilai paling tinggi di variable penempatan pegawai. (Khaeratulnisa, Rusydi, & Harrang, 2025). Sedangkan dalam penelitian Mulatsih menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dimana jika penempatan pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga ikut meningkat (Mulatsih, 2023).

Meskipun banyak penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja, sebagian besar dilakukan pada sektor perusahaan atau instansi pemerintahan umum maupun swasta. Kajian yang fokus pada sektor kesehatan desa, khususnya di tingkat Poskesdes masih terbatas. Padahal, kebutuhan akan tenaga kerja yang tepat sasaran di bidang kesehatan di tingkat desa sangat krusial untuk menjamin mutu layanan masyarakat.

Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Poskesdes Desa Merdeka serta untuk memberikan saran dan solusi untuk masalah yang telah diuraikan di latar belakang. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai Poskesdes Merdeka untuk mengidentifikasi elemen penempatan pegawai yang perlu dibenahi dan sebagai bahan referensi bagi penelitian serupa lainnya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang terbentuk sebelumnya (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi, menurut Sugiyono, adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Pegawai Poskesdes Desa Merdeka di Kabupaten Karo, yaitu 60 kader dan relawan yang berdomisili di Desa Merdeka, berperan sebagai populasi pengumpul data penelitian ini. Sugiyono mengartikan sampel sebagai himpunan bagian yang diteliti atau wakil dari populasi (Sugiyono, 2021). Sampel disebut juga subset atau keterwakilan populasi yang diteliti, sehingga dapat disimpulkan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 kader dan relawan yang merupakan penduduk di Desa Merdeka.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara pada narasumber. Langkah pengumpulan data dilakukan dengan mengikuti etika penelitian dimana responden penelitian mengetahui tujuan penelitian, prosedur yang dilakukan, durasi penelitian hingga unsur kerahasiaan penelitian (Yumesri, Risnita, Sudur, & Asrulla, 2024), salah satunya adalah dengan meminta responden untuk mengisi lembar *informed consent* untuk memberikan persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto S., 2010). Berikut Adalah contoh butir kuesioner untuk variable penempatan pegawai dan kinerja pegawai pada penelitian ini:

Tabel 1. Contoh Butir Kuesioner Variabel Penempatan Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Item (dalam skala Likert)
Penempatan Pegawai	Kesesuaian Pendidikan	Pendidikan sesuai dengan pekerjaan	Latar belakang akademis saya dipertimbangkan terhadap jabatan saya saat ini.
	Keterampilan	Pekerjaan sesuai keterampilan	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.
	Pengalaman Kerja	Penempatan berdasarkan pengalaman	Penempatan saya sudah sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.
	Minat & Bakat	Kesesuaian minat dengan pekerjaan	Saya merasa minat dan bakat saya cocok dengan pekerjaan yang saya jalankan sekarang.
	Keahlian	Penempatan sesuai keahlian	Penempatan kerja saya sudah sesuai dengan bidang keahlian yang saya kuasai.

Tabel 2. Contoh Butir Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Item (dalam skala Likert)
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Mutu hasil kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
	Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang kepada saya.
	Ketepatan Waktu	Penempatan berdasarkan pengalaman	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
	Tanggung Jawab	Komitmen terhadap pekerjaan	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
	Inisiatif	Kreativitas & inovasi	Saya memiliki inisiatif untuk mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wawancara

Peneliti menggunakan kontak verbal dengan orang yang diwawancarai untuk mengumpulkan informasi. Peneliti menciptakan kumpulan pertanyaan terkait penelitian yang sistematis lalu diajukan pada saat pertemuan dengan narasumber.

Analisis Data

Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Tes ini dilakukan untuk mengukur tingkat keakuratan antara data peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada item tersebut (Sugiyono, 2021). Pengukuran dikatakan valid jika mampu mengukur tujuannya dengan nyata atau benar (Santoso, Panduan Lengkap SPSS Versi 20, 2012) Uji validitas instrumen dilakukan dengan memasukkan skor tiap butir kuesioner di SPSS lalu

menggunakan korelasi *product moment Pearson* untuk menentukan instrumen valid atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dengan r_{tabel} pada ambang sig 5% dan $(df) = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Pertanyaan dan indikator dikatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan tidak valid jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, 2020).

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Sugiyono, 2022). Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka data dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tiga tahapan, yaitu:

- a) Uji Normalitas. Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam teknik regresi berdistribusi teratur dan merata merupakan tujuan dari uji normalitas (Ghozali, 2021). Model regresi yang kuat akan dihasilkan dengan menggunakan data yang terdistribusi secara konsisten atau hampir terdistribusi.
- b) Uji Multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika beberapa atau seluruh variabel independen dalam suatu model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna satu sama lain. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki hubungan antar variabel independen. Variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi diperiksa untuk melakukan pengujian ini. Nilai toleransi $< 0,10$, atau nilai VIF > 10 , merupakan nilai batas untuk deteksi multikolinearitas (Ghozali, 2021).
- c) Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistik untuk melihat pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dan menyatakan hubungan tersebut dalam bentuk persamaan linear (Santoso, 2014). Dalam regresi linear, satu variabel diperlakukan sebagai variabel dependen sementara variabel lainnya diperlakukan sebagai variabel independen yang dipakai untuk memprediksi atau menjelaskan variabel dependen tersebut.

Uji Parsial (Uji T)

Pada hakikatnya uji statistik menjelaskan seberapa besar suatu variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2020). Untuk pengujian, digunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan kriteria berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05).
- b) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa efektif model dalam memperhitungkan variasi variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2020). Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang sangat kecil untuk menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden biasanya mencakup karakteristik demografis (misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan) yang dapat memengaruhi persepsi atau jawaban mereka terhadap pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Berikut adalah tabel penyajian data responden:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	36	60%
2	Laki-Laki	24	40%
Jumlah		60	100%

Dari tabel di atas, dari 60 responden, sebanyak 36 responden perempuan atau 60%, sedangkan sisanya sebanyak 24 responden laki-laki atau 40%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-29	5	8,34%
2	30-39	8	13,32%
3	40-49	31	51,67%
4	50-58	16	26,67%
Jumlah		60	100%

Dari 60 responden, 5 orang atau 8,34% tergolong dalam kelompok umur 1 (20-29 tahun), ada 8 orang, atau 13,32%, pada kelompok usia 2 (30-39 tahun). Kelompok umur 3 (40-49 tahun) sebanyak 31 orang atau 51,67% serta kelompok umur 4 sebanyak 16 orang (>50 tahun) atau 26,67%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	8	13,3%
2	S1	36	60%
3	D3	5	8,3%
4	SLTA/SMA	11	18,4%
Jumlah		60	100%

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikannya. Dari 60 responden, 11 orang atau 18,4%, telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 5 orang, atau 8,3%, telah memperoleh D3, 36 orang bergelar Sarjana atau 60% dan sebanyak 8 orang telah menyelesaikan S2 atau 13,3%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10	7	11,67%
2	11-20	28	46,66%
3	21-30	21	35%
4	31-40	4	6,67%
Jumlah		60	100%

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada lamanya bekerja. Dari 60 responden, 7 orang sudah bekerja selama 1-10 tahun atau 11,67%, 28 orang bekerja selama 11-20 tahun atau 46,66%, 21 orang sudah bekerja selama 21-30 tahun atau 35% dan lebih dari 30 tahun atau 6,67% sebanyak 4 orang.

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel X (Penempatan Pegawai) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Var00001	0,685	0,254	Valid
Var00002	0,701	0,254	Valid
Var00003	0,684	0,254	Valid
Var00004	0,715	0,254	Valid
Var00005	0,652	0,254	Valid
Var00006	0,520	0,254	Valid
Var00007	0,657	0,254	Valid
Var00008	0,662	0,254	Valid
Var00009	0,632	0,254	Valid
Var000010	0,550	0,254	Valid
Var000011	0,546	0,254	Valid
Var000012	0,558	0,254	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Var00001	0,581	0,254	Valid
Var00002	0,551	0,254	Valid
Var00003	0,681	0,254	Valid
Var00004	0,567	0,254	Valid
Var00005	0,564	0,254	Valid
Var00006	0,504	0,254	Valid
Var00007	0,629	0,254	Valid
Var00008	0,576	0,254	Valid
Var00009	0,612	0,254	Valid
Var000010	0,460	0,254	Valid

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh pertanyaan bernilai lebih dari nilai r_{tabel} yaitu 0,254. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner variabel X dan Y adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada Variabel X (Penempatan Pegawai) dan Variabel Y (Kinerja).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel X dan Y

	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
X	.753	13
Y	.742	11

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X dan Y masing-masing adalah sebesar 0,753 dan 0,742 yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada variabel X (Penempatan Pegawai) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X	.086	Normal
Y	.052	Normal

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X sebesar 0,086 dan untuk variabel Y sebesar 0,052. Kedua nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Batas VIF < 10 dan batas nilai tolerance > 0,10. Temuan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.691	4.278	-	7.875	.000	-	-
Penempatan Pegawai	.548	.087	.228	1.787	.039	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat dari table diatas maka disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi, dikarenakan hasil atau nilai dari Tolerance variable independent dalam penelitian > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji dilakukan dengan metode *Glejser Test* melalui SPSS. Kriteria pengujiannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.885	2.028	-	.436	.664	-	-
Penempatan Pegawai	.025	.041	.080	.609	.545	1.000	1.000

Dependent variable: Abs_Residual

Hasil analisis pada tabel Coefficients menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk Penempatan Pegawai sebesar 0,545. Karena nilai Sig. > 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji sejauh mana perubahan pada variabel X dapat memengaruhi atau menjelaskan perubahan pada variabel Y. Dengan demikian, hasil analisis regresi linear sederhana akan memberikan gambaran mengenai arah hubungan (positif atau negatif) serta besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 13. Hasil Analisis Linear Sederhana

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.691	4.278	-	7.875	.000	-	-
Penempatan Pegawai	.548	.087	.228	1.787	.039	1.000	1.000

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 33,691 + 0,548X$$

Nilai konstanta sebesar 33,691 menunjukkan nilai kinerja pegawai jika penempatan pegawai diasumsikan bernilai 0. Nilai koefisien penempatan pegawai bernilai positif yaitu sebesar 0,548 yang artinya jika penempatan pegawai sesuai dan mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka kinerja akan meningkat sebesar 54,8%.

Uji T

Uji t bertujuan dalam menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila t_{hitung} melebihi t_{tabel} maka dapat dikatakan suatu variabel mempunyai pengaruh.

Tabel 14. Hasil Uji T

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.691	4.278	-	7.875	.000	-	-
Penempatan Pegawai	.548	.087	.228	1.787	.039	1.000	1.000

Berdasarkan hasil uji t, nilai t untuk variabel Penempatan Pegawai sebesar 1,787 dengan Sig. = 0,039. Karena Sig. < 0,05, maka Penempatan Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 unit skor Penempatan Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,548 poin. Dengan kata lain, penempatan pegawai yang baik secara nyata meningkatkan kinerja pegawai di Poskesdes Merdeka.

Uji Koefisien Determinasi

Temuan pengujian dapat digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis uji ini disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.052	0.36	3.24558

Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi berdasarkan nilai R Square sekitar 0,684 atau 68,4%. Dengan kata lain Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independennya yaitu penempatan pegawai sebesar 68,4% dan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berdasarkan teori *Person-Job Fit*, penempatan pegawai yang sesuai adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Teori ini menyebutkan jika pegawai ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, maka pegawai akan lebih termotivasi, puas, dan produktif (Syarafuddin, 2024). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulatsih (2023) dan Khaeratulnisa (2025) mendukung teori ini dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka cenderung dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Temuan ini juga didukung oleh skor

kuesioner pada indikator pengetahuan, keterampilan, dan ketepatan waktu yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan menempatkan pegawai dengan tepat, pegawai dapat menyalurkan kemampuannya dengan baik pada tugas yang ia lakukan sehingga mereka lebih percaya diri dalam bekerja yang kemudian meningkatkan kinerja mereka (Syarafuddin, 2024).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Poskesdes Desa Merdeka, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan, dimana semakin tepat penempatan pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat secara signifikan di Poskesdes Desa Merdeka (Mulatsih, 2023). Penempatan yang sesuai membuat pegawai merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien (Syarafuddin, 2024). Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, yaitu ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada pegawai di Poskesdes Merdeka sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi pada instansi atau organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, variabel yang diteliti hanya berfokus pada penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sementara faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompensasi juga berpotensi memengaruhi kinerja namun belum dianalisis secara menyeluruh. Dengan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai di Poskesdes Merdeka. Pimpinan Poskesdes Merdeka disarankan untuk mengevaluasi proses penempatan pegawai untuk memastikan kemampuan, usia, dan pengetahuan pegawai tersebut sesuai dengan *jobdesk* yang diperlukan. Untuk pegawai di Poskesdes Desa Merdeka, disarankan untuk terus mengembangkan diri dengan *skill* dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas seperti mengikuti pelatihan, seminar, atau *workshop* agar terus memiliki kemampuan yang relevan dan kompeten. Peneliti juga menyarankan peneliti lainnya menyertakan variabel mediasi seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompensasi untuk memberikan hasil yang lebih komprehensif pada penelitian serupa lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi, S., & Dwijayanda, G. (2021). Employee Placement Effect, Knowledge Management, And Organizational Culture On Employee Performance With Motivation As Intervening Variable (Research Of The Jabodetabek Transportation Management Agency Of The Ministry Of Transportation). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2430–2440.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeratulnisa, I., Rusydi, M., & Harrang, A. (2025). The Effect of Recruitment, Placement and Motivation on Employee Performance at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. *Journal of Universal Studies*.
- Mulatsih, M. S. (2023). Does Job Placement Impact Performance? © 2023 ADPEBI Publications. All Rights Reserved. *1 International Journal of Applied Management and Business*.
- Prasetia, K., Abbas, B., & Ruslan, R. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 176-187.
- Rampiandy, E. (2020). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Djambi Waras*. Diambil kembali dari <http://repository.unbari.ac.id/84/1/ELPUJI%20RAMPIANDY%20%281600861201166%29.pdf>.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satriawan, D., Sakung, J., & Sudirman, S. (2019). Hubungan Penempatan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bangkir Kecamatan Dampal Selatan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 19-25.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Sudibyo, H., Latupapua, V, C., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Penempatan, Kompetensi Pegawai, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tarakan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syarafuddin. (2024). Recruitment, Job Placement and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 179-190.
- Yumesri, Risnita, Sudur, & Asrulla. (2024). Etika Dalam Peneltian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 63-69.