



Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Gorontalo

The Influence of Job Placement on Employee Performance at the Ministry of Religion of Gorontalo City

Siti Rahmatriarti Padjunge¹, Zuchri Abdussamad², Irawaty Igrisa³

¹²³ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo,
Gorontalo, Indonesia

Email: sintyahintalo@gmail.com^{1*}, zuchriabdussamad@ung.ac.id², irawatyigirisa17@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Pendekatan penelitian yakni penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 60 responden dan jenis data dalam penelitian ini yakni data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner kepada pegawai Kementerian Agama Kota Gorontalo. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Gorontalo. nilai koefisien determinasi R sebesar 0,686 yang menunjukkan tingkat hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan R square (R²) diperoleh sebesar 0,471 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,471 atau 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,529 atau 52,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penempatan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, jenjang pendidikan dan usia menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dalam hal kuantitas, kualitas, dan efisiensi waktu.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Penempatan Kerja.

Abstract

This study examines job placement's effect on employees' performance at the Ministry of Religious Affairs in Gorontalo City. The research employed a quantitative approach, with a sample of 60 respondents. The primary data were collected through questionnaires distributed to employees of the Ministry of Religious Affairs. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate that job placement positively influences employees' performance at the Ministry of Religious Affairs in Gorontalo City. The determination coefficient (R) was 0,686, reflecting the strength of the relationship between job placement and employee performance. The R-squared value (R²) was 0.471, meaning that 47.1% of the employee performance variance is explained by job placement, while the remaining 52,9% is influenced by other variables not examined in this study. Job placement significantly impacts employees' performance, with employees assigned to roles aligned with their knowledge, skills, educational background, and age demonstrating superior performance in terms of work quantity, quality, and time efficiency.

Keywords : Employees' Performance; Job Placement

I. PENDAHULUAN

Setiap lembaga dalam menjalankan aktivitasnya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk meraih tujuan tersebut, setiap lembaga perlu bijak dalam memilih

strategi perencanaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting yang memiliki peran utama dalam suatu lembaga. Di tengah arus globalisasi, SDM memainkan peran yang sangat dominan dalam kegiatan pemerintahan. Keberhasilan atau kegagalan pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan SDM (pegawai) dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan cara yang tepat untuk mengembangkan SDM guna mendorong kemajuan pemerintah.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, diperlukan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, dalam rangka meningkatkan produktivitas, instansi atau organisasi melakukan penempatan tenaga kerja atau pegawai dengan kompetensi yang beragam. Perbedaan kompetensi ini dipengaruhi oleh hasil rekrutmen dan kualifikasi yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan. Dengan semakin ketatnya persaingan di dunia kerja, instansi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan manfaat baik bagi instansi maupun masyarakat.

SDM memegang peranan penting dalam organisasi karena menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya yang ada. Meskipun aset non-manusia, seperti sumber daya alam, memiliki peranan yang signifikan, tujuan organisasi akan sulit tercapai tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas. Begitu pula dengan perkembangan teknologi, informasi, modal, dan bahan baku, yang jika tidak didukung oleh keterampilan SDM, akan menyulitkan organisasi dalam meraih tujuannya. Oleh karena itu, peran SDM kini dan di masa depan menjadi penentu utama bagi keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling penting bagi organisasi, yaitu individu yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas. Menurut Marwansyah (2010), manajemen SDM merujuk pada pendayagunaan SDM dalam organisasi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan kerja, serta hubungan industrial. Oleh karena itu, setiap organisasi harus lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan memberikan dorongan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik menjadi perhatian utama, mengingat tugas pokok Kementerian Agama Kota Gorontalo adalah memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Sebagai lembaga yang berperan penting dalam pembinaan, pelayanan, dan bimbingan keagamaan di Kota Gorontalo, Kementerian Agama menjadi ujung tombak keberhasilan organisasi dalam merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan keagamaan secara efektif.

Pada dasarnya, setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya harus menunjukkan kinerja terbaik. Selain itu, kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang

berperan penting dalam peningkatan hasil kerja, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi secara keseluruhan, menjadi indikator keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja individu sesuai dengan peran dan tugas yang dilaksanakan dalam periode tertentu, yang diukur dengan nilai atau standar organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Kinerja juga mencakup pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai serta cara pelaksanaannya (Wibowo, 2017).

Secara umum, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2016). Kinerja pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai. Latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang ditempati akan mempermudah pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan peraturan Menteri yang berlaku, penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan. Pengertian ini sejalan dengan ketentuan dalam pasal 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan mendapatkan penghasilan yang layak. Penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan bakat seseorang, serta dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penempatan pegawai tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, tetapi juga bagi pegawai lama, baik melalui promosi maupun mutasi. Hal ini karena, seperti pegawai baru, pegawai lama juga perlu direkrut secara internal, diseleksi, dan ditempatkan pada posisi yang sesuai, serta mengikuti program pengenalan sebelum ditempatkan di posisi baru.

Penempatan pegawai yang tepat akan berdampak positif terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penempatan harus berlandaskan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi yang telah ditentukan serta mengikuti prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" (Usman, 2019). Penempatan kerja, menurut Siswanto (2012 dalam Ms dkk, 2020), adalah urutan yang sistematis dalam menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2016), ada sepuluh indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan pegawai, yaitu tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengetahuan, kondisi fisik, keterampilan, usia, status perkawinan, minat, emosional, dan pengalaman kerja.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo, berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan terkait kehidupan beragama di Provinsi Gorontalo. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Wilayah ini diharapkan untuk menjalankan tugas dengan transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan Undang-Undang Penyelenggaraan Negara yang bebas dari praktik KKN. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo wajib melaporkan pertanggungjawaban atas pelaksanaan setiap kegiatan dan hasil yang dicapai setiap tahun sebagai bentuk akuntabilitas pemerintahan.

Tabel 1. Perkembangan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo

Tahun	Target Kinerja (%)	Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai (%)
2021	100	100
2022	100	96,79
2023	100	99,72

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1, perkembangan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo pada tahun 2021 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai berhasil mencapai target 100%. Realisasi seluruh pekerjaan yang direncanakan berkontribusi terhadap tercapainya kinerja yang baik. Namun, pada tahun 2022, capaian kinerja pegawai mengalami penurunan dengan angka 96,79%, yang masih jauh dari target yang ditetapkan. Penurunan ini disebabkan oleh penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal sesuai target dan rencana yang telah dibuat. Hal ini tercermin dari kuantitas pekerjaan yang tidak tercapai, penurunan kualitas kerja, serta pemanfaatan waktu yang kurang optimal oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Pada tahun 2023, capaian kinerja pegawai meningkat menjadi 99,72%, meskipun belum mencapai target, namun menunjukkan adanya perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Artinya, terjadi peningkatan baik dalam kuantitas dan kualitas kerja pegawai, serta pemanfaatan waktu yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Capaian kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator penilaian kinerja. Menurut Hasibuan (2016:132), indikator kinerja pegawai mencakup kualitas, kuantitas, dan pemanfaatan waktu. Kualitas kinerja mencerminkan sikap yang ditunjukkan oleh ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo dalam memberikan pelayanan publik, yang dapat dilihat melalui dimensi tangible (berwujud), reliability (kehandalan), dan empathy (empati). Namun, dimensi responsiveness (respon/ketanggapan) dan assurance (jaminan) belum sepenuhnya tercapai dalam kualitas kinerja ASN dalam pelayanan publik di

Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Rukayat (2018) menjelaskan bahwa terwujudnya dimensi tangible (berwujud) sangat penting di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo, karena sarana pelayanan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan masyarakat saat menerima layanan. Selain itu, dimensi reliability (kehandalan) yang menunjukkan ASN memberikan jasa secara cepat, akurat, dan memuaskan juga sangat diperlukan untuk menciptakan kepuasan pelanggan. Dimensi empathy (empati) menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo selalu siap membantu masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Kepedulian ASN untuk mengutamakan kebutuhan masyarakat akan mendukung tercapainya kualitas kinerja dalam pelayanan publik.

Kuantitas kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo tercermin dalam penetapan target yang rasional sesuai dengan kemampuan dan mekanisme kerja berdasarkan SOP. Namun, penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan belum sepenuhnya mewujudkan kuantitas kinerja ASN dalam memberikan pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hasil pekerjaan pelayanan publik dapat memenuhi indikator volume jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, agar tidak terjadi kekeliruan atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

Pemanfaatan waktu dalam pelayanan disesuaikan dengan kebijakan Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo, dengan tujuan agar pekerjaan selesai tepat waktu. Hal ini mencakup ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, izin meninggalkan tempat kerja, memaksimalkan waktu kerja, dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dalam jam kerja. Ketepatan waktu dalam pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo tercermin dalam ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, meninggalkan tempat kerja sesuai izin, dan memaksimalkan waktu kerja. Namun, penyelesaian tugas pokok pada jam kerja masih belum sepenuhnya tercapai untuk mewujudkan ketepatan waktu dalam pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo.

Masalah dari penelitian ini adalah kinerja pegawai di kantor Kementrian Agama Kota Gorontalo di pengaruhi oleh penempatan kerja, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementrian Agama Kota Gorontalo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo dengan menggunakan metode ex-post facto. Secara harfiah, ex-post facto berarti "setelah kejadian", yang menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan setelah suatu peristiwa terjadi. Penelitian ex-post facto juga sering disebut penelitian kausal komparatif karena bertujuan untuk menggali hubungan sebab-akibat dari suatu peristiwa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti ingin memperoleh informasi yang komprehensif dari suatu populasi dan mengetahui sejauh mana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hubungan antar variabel, penelitian ini mengkaji hubungan kausal, yaitu hubungan yang menunjukkan sebab-akibat. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan variabel independen dan dependen.

Teknik pengumpulan data yang pakai dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data secara observasi dan kuesioner, data di analisis menggunakan teknik *statistic deskriptif*. Teknik ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlanjut untuk umum dan generalisasi. Melalui analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Temuan ini diperoleh melalui pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,768 lebih besar dari t tabel yang hanya 1,67109, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kinerja yang baik, mereka akan lebih mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian yang dimiliki oleh instansi. Sebaliknya, jika proses penempatan kerja dilakukan dengan kurang tepat, maka kinerja pegawai akan menjadi kurang optimal.

Analisis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja memiliki nilai positif. Artinya, setiap perubahan variabel penempatan kerja sebesar 1 persen akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Ini mengisyaratkan bahwa penempatan kerja yang tepat bukan hanya sekadar formalitas, tetapi merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator variabel penempatan kerja yang paling tinggi adalah indikator usia. Tanggapan responden menunjukkan bahwa usia menjadi salah satu unsur penting dalam penempatan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama. Mempertimbangkan usia dalam penempatan kerja pegawai dapat memberikan dampak signifikan terhadap kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu dalam penyelesaian serta hasil dari setiap pekerjaan. Misalnya, pegawai yang lebih berpengalaman cenderung lebih efisien dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda dan kurang berpengalaman.

Selain indikator usia, setiap indikator penempatan kerja lainnya seperti jenjang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai juga menunjukkan persentase yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Penempatan kerja ini dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai yang dibutuhkan oleh kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo memiliki kualitas, kuantitas, dan ideal yang sesuai. Dengan kata lain, pegawai harus ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuan mereka sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyyah et al. (2020), yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Penempatan kerja yang tepat menunjukkan bahwa memberikan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya, penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamara et al. (2022), yang menjelaskan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai sebagai proses yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang karyawan tepat atau tidak untuk ditempatkan pada posisi tertentu, dengan tujuan memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa penempatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat menghasilkan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu instansi atau perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Proses penempatan kerja yang baik melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, identifikasi kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, organisasi harus memahami dengan jelas posisi mana yang perlu diisi dan kualifikasi apa yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Misalnya, jika Kementerian Agama membutuhkan pegawai untuk posisi yang memerlukan keterampilan komunikasi yang baik, maka pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang komunikasi atau pengalaman kerja yang relevan harus diprioritaskan.

Kedua, proses seleksi dan rekrutmen harus dilakukan dengan cermat. Hal ini mencakup penggunaan metode seleksi yang tepat, seperti wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis. Misalnya, dalam memilih pegawai untuk posisi yang memerlukan interaksi langsung dengan masyarakat, Kementerian Agama dapat menggunakan simulasi situasi untuk menilai kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Ketiga, orientasi dan pelatihan juga merupakan bagian penting dari penempatan kerja. Setelah pegawai terpilih, mereka perlu diberikan pelatihan

yang sesuai agar dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Pelatihan ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek budaya organisasi dan nilai-nilai yang dijunjung oleh Kementerian Agama.

Dalam konteks ini, penting untuk dicatat bahwa penempatan kerja yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang merasa bahwa mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat berujung pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan retensi pegawai. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak cocok dengan posisi mereka mungkin akan mengalami stres, penurunan motivasi, dan pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Dalam penelitian ini, terlihat bahwa penempatan kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Namun, penting untuk diingat bahwa penempatan kerja bukanlah proses yang statis. Organisasi perlu secara berkala menilai dan mengevaluasi penempatan pegawai untuk memastikan bahwa mereka tetap berada pada posisi yang sesuai dengan perkembangan keterampilan dan perubahan kebutuhan organisasi.

Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat memfasilitasi kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran. Misalnya, Kementerian Agama dapat menciptakan program mentoring di mana pegawai senior membimbing pegawai junior, sehingga terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman yang berharga.

Dalam konteks ini, komunikasi yang efektif juga menjadi kunci. Organisasi harus memastikan bahwa pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, masukan, atau keluhan mereka. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Selanjutnya, penting untuk memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi penempatan kerja dan kinerja pegawai. Misalnya, perubahan kebijakan pemerintah, tren pasar, atau perkembangan teknologi dapat memengaruhi kebutuhan organisasi akan pegawai dengan keterampilan tertentu. Oleh karena itu, organisasi perlu bersikap fleksibel dan responsif terhadap perubahan tersebut.

Penempatan kerja yang efektif juga harus memperhatikan keragaman dan inklusi. Organisasi yang mampu mengelola keragaman dengan baik akan mendapatkan keuntungan kompetitif, karena mereka dapat memanfaatkan berbagai perspektif dan ide yang berbeda. Dalam hal ini, Kementerian Agama perlu memastikan bahwa proses penempatan kerja tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap keberagaman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Kementerian Agama untuk terus

memperbaiki proses penempatan kerja, mulai dari identifikasi kebutuhan, seleksi, pelatihan, hingga evaluasi. Dengan demikian, Kementerian Agama dapat memastikan bahwa mereka memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat.

IV. KESIMPULAN

Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. Studi di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo menemukan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menempatkan pegawai yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kualifikasi mereka. Faktor penting untuk penempatan kerja yang tepat adalah usia, pengetahuan, keterampilan, dan jenjang pendidikan. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, jenjang pendidikan dan usia menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dalam hal kuantitas, kualitas, dan efisiensi waktu. Penempatan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan klasifikasi pegawai akan senantiasa memberikan dampak optimal terhadap hasil kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan signifikan mendukung hipotesis penelitian bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung 5,768 lebih besar dari t tabel 1,67109 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menghasilkan bahwa R sebesar 0,686 yang menunjukkan tingkat hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan R square (R^2) diperoleh sebesar 0,471 yang artinya bahwa pengaruh variabel independen penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,471 atau 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,529 atau 52,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.GROUP). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1–22.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *JIEB*, 3(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (cetakan IX). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1), 1–18.
- Khairiyyah, Y., Febriani, & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Munara Ekonomi*, 6(2), 89–98.
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Al-Idarah*, 4(1), 1–25.
- Minarti, M. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lahat*.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247.
- Melisya, K., Igrisa, I., & Noho Nani, Y. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 137–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11185960>
- Mooduto, M. P., Ilato, R., & Abdussamad, Z. (2024). The Effect of Knowledge Management on Employee Performance Mediated by Innovation Variables at the Gorontalo Regional Development Planning Agency. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi : Hulondalo*, 3(1), 23–35.
- Pasaribu, A. F., & Nasution, M. I. P. (2022). Pelaksanaan Analisis Jabatan Tepat Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Setda Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1414–1420.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Pasolong, M. D. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmi, N., & Naue, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Karyawan Di Kantor Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 1–11.
- Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Soetijono, I. K., Hermawansyah, A., Purba, B., Tawakkal, M. I., Asmarianti. (2020). *Teori Administrasi Publik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Sandewa, F. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Goferment*, 1(1), 90–113.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. In *Alfabeta* (30th ed., p. 390). Alfabeta.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Tamara, T. A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan PT. Tunas Dwipa Mitra Cabang Marta Pura Oku Timur. [Skripsi]. *Universitas Baturaja*.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127–139.
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 26–30. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1135>