

HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Ayu Oktaria

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The purpose of this study was to know about the staffing and employee performance, and found a significant association between the two variables. The Population are 112 employees and samples 57 employees, who were taken using stratified proportional random sampling technique. The research instrument used a questionnaire with Likert scale models have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using product moment correlation. The results of this study are indicates quite appropriate staffing, employee performance is good, and there was a significant relationship between the staffing of the performance employee at the Social service office of West Sumatra Province.

Kata Kunci : Penempatan pegawai, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan salah satu faktornya tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai sangat mustahil semua pekerjaan bisa dilakukan dan tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Achmad, 2007:67). Dengan demikian kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mengukur hasil kerja yang dicapai pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitu sebaliknya.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat pada 4 Juni- 14 Agustus 2012 diduga masih rendahnya kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut : 1) Masih adanya pegawai sering mengulur-gulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 2) Masih adanya pegawai yang bekerja sering mengalami perubahan-perubahan, 3) Masih Adanya pegawai yang membuang-buang waktu dengan kegiatan *browsing* dan *chatting* melalui internet pada saat jam kerja., 4) Masih Adanya pegawai yang hanya

membebankan pekerjaan yang sudah diberikan dan dipercayakan untuknya kepada pegawai lain, 5) Masih Adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Rendahnya kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya diduga ada hubungannya dengan penempatan pegawai yang kurang tepat. sebagaimana yang dikemukakan Wibowo (2007:82) menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2010:62) Penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and in the right man behind in the right job*. Adapun fenomena penempatan di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, yaitu : 1) Masih adanya sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya, , 2) Masih adanya pelaksanaan kegiatan mutasi pegawai yang tidak efektif. 3) Masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Fenomena-fenomena di atas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian pimpinan akan berdampak pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi sendiri.

Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell Depdiknas (2008:20) dapat dilihat dari empat hal, yaitu : kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan dalam membina kerjasama/komunikasi dengan pihak lain.

Seiring dengan itu, Dharma dalam Yuliani (2008:25) menyatakan bahwa skala penilaian kinerja adalah kualitas (akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran), kuantitas (volume keluaran dan distribusi), supervisi yang diperlukan (arahan atau perbaikan), kehadiran (regularitas, ketepatan waktu), konservasi (pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka yang menjadi indikator dari penelitian ini adalah :

- 1) Kuantitas hasil kerja. Salah satu aspek untuk mengetahui hasil kerja pegawai adalah dengan melihat kuantitas kerja yang ditampilkan pegawai.dalam Depdiknas (2008:745) kuantitas dapat diartikan sebagai “banyaknya atau jumlah sesuatu”. Kuantitas kerja merupakan bagian terpenting dari kinerja pegawai, karena dengan adanya kuantitas kerja pegawai yang lebih baik akan lebih memungkinkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula. Seperti yang diungkapkan Winardi (2001:131) bahwa kuantitas berhubungan dengan kemampuan kerja yang dapat diperoleh seorang pegawai. Kuantitas

kerja berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, pegawai harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih tenang dan kreatif. Kuantitas kerja pegawai akan tercermin dari kerja pegawai dalam hal jumlah hasil kerja yang dicapai pada waktu tertentu. Karena itu masalah kuantitas hasil kerja yang perlu mendapat perhatian sebagai salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk melihat kinerja pegawai.

- 2) Kualitas hasil kerja. Anwar (2004:75) mengatakan kualitas kerja itu terdiri dari ketelitian, keterampilan, ketepatan dan kebersihan". Kualitas hasil kerja dapat dilihat dari deskripsi pekerjaan yang jelas, menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerja serta membuat prosedur dan spesifikasi pekerjaan. Wilson dan Heyel (1987:101) berpendapat bahwa "Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian". Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. serta yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Waktu yang digunakan. Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja seseorang pegawai. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu kriteria untuk melihat kinerja seseorang. Apabila seorang pegawai mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka akan bisa menentukan kinerja yang dihasilkannya. seorang pegawai yang berkinerja baik ia akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. jadi kinerja seorang pegawai salah satu halnya dapat dilihat dari penggunaan waktu dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi (Saydam, 1996:222). Selain itu, Sculler (1997:276) mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, referensi dan kepribadian pegawai tersebut. untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pendidikan pegawai. Hasibuan (2010:54) mengemukakan bahwa "pendidikan merupakan suatu indicator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan". dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

- 2) Pengalaman kerja pegawai. Hasibuan (2010:55) menjelaskan bahwa “pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya pendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”. artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan. orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Siswanto (2002:163) mengemukakan bahwa “pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relative tinggi”.dalam penempatan pegawai pada posisi yang tepat hendaknya antara pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai saling terkait dan saling menunjang satu sama lainnya.
- 3) Kondisi kesehatan fisik pegawai. Dalam penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktifitas kerja organisasi, apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Hasibuan (2010:54) mengemukakan bahwa “tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika sering sakit”. Agar pekerjaan menjadi efektif dan efisien maka perlu diperhatikan pegawai yang kondisi fisiknya lemah dapat ditempatkan pada pekerjaan yang memerlukan sedikit tenaga. Sebaliknya untuk pekerjaan yang butuh tenaga banyak maka ditempatkan pegawai yang kondisi fisiknya kuat.
- 4) Usia pegawai. Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Menurut Hasibuan (2010:54) pegawai yang masih muda usianya cenderung memiliki fisik yang kuat, disiplin dan kreatif sehingga diharapkan dapat bekerja lebih keras dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda usianya.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas sosial provinsi sumatera barat dengan melihat strata pendidikan $< S1$ dan $\geq S1$ sebanyak 112 orang. Besar sampel penelitian adalah 57 orang pegawai yang terpilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara Stratified Proposional Random Sampling.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), instrument penelitian menggunakan instrument pengukuran dalam bentuk angket model skala likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Data analisis uji coba untuk mengetahui validitas menggunakan rumus korelasi tata jenjang. dan mengetahui reliabilitas menggunakan rumus alpha. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil penelitian

Distribusi Data Penempatan Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Skor yang diperoleh dari reponden untuk variabel penempatan pegawai tersebar dari skor tertinggi 139 sampai dengan skor yang terendah 101. Dari hasil pengolahan data. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) = 119,04, median = 118,32, modus = 116,88 dan standar deviasi = 9. Adapun distribusi frekuensi data dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penempatan Pegawai

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
137 – 142	1	2
131 – 136	7	14
125 – 130	8	16
119 – 124	12	24
113 – 118	16	32
107 – 112	7	14
101 – 106	6	12
Jumlah	57	114

Berdasarkan Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penempatan Pegawai di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 113 – 118 dengan frekuensi relatif sebanyak 32, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 2. Berdasarkan pengolahan data variabel penelitian di atas, dapat diketahui penelitian secara kuantitatif tentang penempatan pegawai berada pada kategori cukup tepat (78,88 %).

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel penempatan pegawai (X) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Penilaian Penempatan Pegawai

Variabel Penelitian	Skor Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Penempatan Pegawai	119,04	150	78,88 %	Cukup Tepat

Distribusi Data Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja pegawai tersebar dari skor tertinggi 146 sampai dengan skor terendah 98. Dari hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (mean) = 124,7, median = 124,62, modus = 124,88 dan standar deviasi = 10,85. Adapun distribusi frekuensi data dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
140 – 146	5	10
133 – 139	11	22
126 – 132	11	22
119 – 125	12	24
112 – 118	12	24
105 – 111	4	8
98 – 104	2	4

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 119 – 125 dan 112 – 118 dengan frekuensi relatif yang sama sebanyak 24, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 4. Berdasarkan pengolahan data variabel penelitian di atas, dapat diketahui penelitian secara kuantitatif tentang Kinerja pegawai berada pada kategori Baik (83,13%).

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Penilaian Kinerja Pegawai

Variabel Penelitian	Skor Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Kinerja Pegawai	124,7	150	83,13%	Baik

Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan analisis data antara variabel penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di kantor dinas sosial provinsi sumatera barat diperoleh harga $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N=57$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data t_{tabel} dengan derajat kebebasan = $N - 2 = 57 - 2 = 55$, $\alpha 0,05$ adalah 7,11 Jadi, uji keberartian korelasi diperoleh $t_{hitung} = 7,11 > t_{tabel} = 1,67303$ pada taraf kepercayaan 95%. untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	t_{hitung}	t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%
0,29	0,254	7,11	1,67303

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik (83,13% dari skor ideal) mengingat penempatan pegawai masih berada pada kategori cukup tepat maka penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat perlu untuk ditingkatkan dengan sungguh-sungguh oleh pimpinan. Hal ini bertujuan agar pegawai meningkatkan lagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, yaitu meningkatkan kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. pegawai yang mempunyai kinerja yang optimal adalah pegawai yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka pegawai haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Meningkatkan kualitas kerja, kualitas kerja yang dimaksudkan disini adalah ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kelengkapan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dan lebih memperhitungkan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, agar kinerja pegawai optimal maka penggunaan waktu dalam melakukan tugas dan pekerjaan serta dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sangat perlu diperhatikan, makin cepat waktu bekerja maka akan mampu memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang selanjutnya.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa upaya-upaya tersebut akan mampu menciptakan kinerja yang lebih baik, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa lebih senang dan bersemangat dan hasil yang diperoleh lebih optimal serta akan tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh dari tingkat pencapaian responden variabel penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat diketahui penilaian secara kualitatif mengenai penempatan pegawai yaitu berada pada kategori cukup tepat (78,88%) dari skor ideal penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dalam taraf cukup tepat, maka diperlukan usaha untuk meningkatkan lebih lanjut penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Usaha yang dapat dilakukan untuk untuk dapat melakukan penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and in the right man behind in the right job lebih lanjut adalah dengan lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai, Pengalaman pegawai,

kondisi kesehatan pegawai dan usia pegawai. Dengan demikian maka penempatan pegawai akan lebih tepat dan memberikan kelancaran dalam pelaksanaan tugas pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2002:162) Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Upaya yang pertama ialah mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan pekerjaan yang akan diberikan, mempertimbangkan atau menyesuaikan latar belakang pendidikan pegawai dalam penempatan pegawai tersebut akan membantunya dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain mempertimbangkan latar belakang hal yang penting juga mempertimbangkan Pengalaman pegawai, pengalaman pegawai akan membantu pegawai tersebut dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila seorang pegawai tersebut memiliki banyak pengalaman maka pegawai tersebut akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya yang menjadi hal dalam melakukan penempatan yaitu memperhatikan kondisi kesehatan pegawai, kondisi kesehatan pegawai harus menjadi perhatian bagi pimpinan dalam penempatan pegawai, kondisi kesehatan akan membantu untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan pimpinan juga harus mempertimbangkan usia pegawai, usia pegawai dapat menjadi pertimbangan penempatan pegawai sesuai dengan beban tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian tentang penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Diperoleh $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%. $t_{hitung} = 7,11 > t_{tabel} = 1,67303$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka, $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,254$ termasuk kedalam interpretasi rendah, namun demikian penempatan pegawai dengan kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan (berarti).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara penempatan pegawai dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Wibowo (2007:67) untuk mencapai kinerja yang baik salah satu hal yang harus diperhatikan yaitu dari proses penempatan sumber daya manusia. Siswanto (2002:163) Penempatan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik. Apabila penempatan pegawai tepat akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang demikian perlu diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai

dengan penempatan pegawai yang tepat akan mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara optimal.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yaitu cukup tepat dengan skor 78,88 %.
- b. Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera baik, yaitu dengan skor 83,13%.
- c. Terdapat hubungan yang berarti antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi nilai $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 7,11 > t_{tabel} = 1,67303$ pada taraf kepercayaan 95%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada ketegori “Cukup Tepat” dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Baik”. Untuk itu diharapkan kepada Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat agar dapat memperhatikan serta mengoptimalkan penempatan pegawai sebab dengan penempatan yang tepat diharapkan akan membantu tercapai tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai yaitu dengan cara mempertimbangkan dan menyesuaikan lagi penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kondisi kesehatan serta usia pegawai.
- b. Bagi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “baik” untuk itu kedepannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pegawai mampu menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya perubahan yang lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja bagi pegawai tersebut, seperti meningkatnya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja maupun waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
- c. Peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang di jadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

Daftar Rujukan

- Achmad, Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta :IIPP STIM YKPN
- Anwar, Saiful dan Supardi. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press Arikunto.
- Chochran, Willian G. (2010). *Sampling Technigues*. (Rudiansyah. Terjemahan). Inc : Jhon Wiley And Sons. Buku asli diterbitkan tahun 1977.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia.
- Gauzali Syaidam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djembatan
- Hasibuan. Sp. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV. Alfabet
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Scullar, Rendall (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Timpe, Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.