

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti dan Nurhayati, 2017). Menurut Hariandja, (2017) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020).

Menurut Hasibuan, (2017) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat. Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pegawai negeri sebagai sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, harus memiliki kinerja

tinggi demi pencapaian tujuan pembangunan, tidak saja untuk profesionalitas, tetapi juga untuk pembangunan citra pelayanan publik. Pegawai negeri yang merupakan bagian dari sistem birokrasi, juga dipandang sebagai agen perubahan ataupun agen pembangunan. Saat ini pegawai negeri walaupun telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan bangsa dan negara, namun peranannya belum optimal, terbukti kinerja pegawai negeri masih sering menjadi sorotan masyarakat. Pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan pegawai dapat tercapai (Mangkunegara, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Ilyas, 2017). Menurut Rusman (2017) kinerja yang baik dan profesional oleh segenap pegawai (organisasi/dinas pemerintah) adalah salah satu tujuan manajemen SDM. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai (Widyani, dkk, 2021).

Kecamatan Denpasar Utara merupakan satu kecamatan dari 4 (empat) Kecamatan yang ada di Wilayah Kota Denpasar. Kecamatan Denpasar Utara memiliki 8 Desa/Kelurahan meliputi 3 Kelurahan yaitu Kelurahan Ubung, Kelurahan Tonja, dan Kelurahan Peguyangan dan 8 Desa meliputi: Desa

Dangin Puri Kaja, Desa Dangin Puri Kangin, Desa Dangin Puri Kauh, Desa Dauh Puri Kaja, Desa Peguyangan Kaja, Desa Peguyangan Kangin, Desa Pemecutan Kaja dan Desa Ubung Kaja. Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar, fenomena menyangkut masalah kinerja pegawai diketahui pada indikator waktu kerja. Hal ini dikarenakan pegawai belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Bagian kepegawaian mengatakan bahwa pegawai sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan pegawai juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Waktu kerja yang tidak dapat digunakan dengan baik akan berpengaruh terhadap realisasi pencapaian pelaksanaan pekerjaan Pada Kantor Camat Denpasar Utara Tahun 2021. Adapun data capaian hasil realisasi anggaran Tahun 2021, disajikan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada
Kantor Camat Denpasar Utara Tahun 2021

Bagian (Unit Kerja)	Target (Rp)	Realisasi Pencapaian Target Tahun (Rp)	Persentase Pencapaian
Bagian Perencanaan dan Keuangan	35.641.500	28.326.600	79%
Bagian Umum dan Kepegawaian	55.466.200	54.751.225	99%
Seksi Pemerintahan	39.315.033	37.443.808	95%
Seksi Pemeberdayaan Masyarakat	40.083.200	36.238.200	90%
Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Kebersihan	39.785.000	32.790.500	82%
Seksi Kesejahteraan Rakyat	37.876.900	34.969.900	92%
Seksi Pelayanan Umum dan Kependudukan	34.788.000	30.895.164	89%
Total	282.955.833	255.415.397	90%

Sumber: Kantor Camat Denpasar Utara (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian perencanaan dan keuangan dengan presentase terendah sebesar 79%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai termasuk dalam sebutan cukup (kurang baik).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan kerja (Suparman, 2020). Pengetahuan menurut Sutrisno (2017) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt behavior*). Perilaku Pegawai yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Fenomena yang berkaitan dengan pengetahuan kerja berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar diperoleh informasi bahwa permasalahan ditemukan pada indikator yaitu *conceptual thinking*. Bagian kepegawaian pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar dirasa cukup memiliki kemampuan untuk berkeaktifitas dalam bekerja. Namun dalam kegiatan operasional, pegawai tidak mampu memberanikan diri untuk menyampaikan pendapat yang lebih kreatif mengenai program-program yang telah berjalan agar lebih efektif dan efisien. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tidak cukupnya rasa kreatifitas

pegawai untuk berpendapat akan berdampak terhadap cara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengetahuan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Primadanti dan Rahardja (2017), Alias dan Serang (2018) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Suparman (2020), Sari dan Kusdina (2020) juga menemukan hasil bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudirman (2019) menunjukkan bahwa pengetahuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah orientasi kerja (Novrianto, 2019). Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan orientasi kerja pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu pendekatan partisipatif. Kantor dirasa belum cukup memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai dikarenakan efek pandemi yang belum usai, sehingga akan berdampak pula pada peningkatan kemampuan, kontribusi, komitmen dan keahlian pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi.

Orientasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017), Novrianto (2019) dan Yona (2019) menemukan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik orientasi kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2017) dan Montolalu (2017) menemukan bahwa orientasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru dan juga suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai (Cahyanti, 2019). Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen (Gomes, 2018). Penempatan menurut Siagian (2017), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak

hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Proses penempatan kerja Pegawai harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Adapun fenomena penempatan pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai terdapat permasalahan pada indikator yaitu psikologi pegawai. Hal ini tercermin dari rendahnya sikap pegawai dalam menerima tanggung jawab kerja, sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat waktu. Di samping itu, psikologi pegawai yang kurang baik dikarenakan dampak buruk yang timbul akibat kejenuhan dalam pekerjaan, serta adanya perbedaan antara satu golongan pegawai senior dan pegawai baru dalam lingkungan sosial organisasi.

Penempatan pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2019), Siahaan (2019), Aldy (2020) dan Bahari, dkk (2022) menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2017) dan Muaja (2017) menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan Kerja, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar?
- 2) Apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar?
- 3) Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengetahuan kerja, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar.

2) Manfaat praktis

a) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

c) Manfaat Praktis

Bagi Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya dengan didukung oleh pengetahuan kerja, orientasi kerja, dan penempatan pegawai yang baik agar pegawai termotivasi untuk maju dan berkembang dalam perusahaan.

2.1.2 Pengetahuan Kerja

1) Pengertian Pengetahuan Kerja

Menurut Gordon (2017) pengetahuan adalah struktur organisasi pengetahuan yang biasanya merupakan suatu fakta prosedur dimana jika dilakukan akan memenuhi kinerja yang mungkin. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang, pengetahuan tidak dibatasi deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara probabilitas adalah benar atau berguna. Menurut pendekatan konstruktivitis pengetahuan bukanlah fakta dari suatu kenyataan yang sedang dipelajari, melainkan sebagai konstruksi kognitif seseorang terhadap obyek, pengalaman maupun lingkungannya. Yuniarsih dan Suwatno (2018) menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Menurut Sudarmato (2017) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Sedangkan menurut Taufik (2017) pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya). Pengetahuan merupakan suatu ilmu atau pemahaman seseorang yang didapat setelah seseorang tersebut melakukan suatu penelitian terhadap objek tertentu. Definisi yang paling sederhana dari pengetahuan adalah kapasitas untuk melakukan tindakan (Wahana, 2020).

Pengetahuan merupakan domain yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior* (Donsu, 2017). Pengetahuan atau *knowledge* adalah hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra yang dimilikinya. Pada saat penginderaan untuk menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap suatu objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (Notoatmodjo, 2017). Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek

positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmodjo, 2017).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah berbagai informasi dan data yang telah kita ketahui kemudian setelah mengetahui tersebut kemudian munculah berbagai pertanyaan untuk mengevaluasi kemampuan yang telah diperoleh.

2) Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2017) secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu:

a) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai recall atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Tahu disini merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi dan menyatakan.

b) Memahami (*Comprehention*)

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya. Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.

c) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

d) Analisis (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, lalu kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui. Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

e) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.

b) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu. Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

3) Pentingnya Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2017) pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*Over Behaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni:

- a) Kesadaran (*Awareness*) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).
- b) Merasa tertarik (*Interest*) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul
- c) Menimbang-nimbang (*Evaluation*) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
- d) *Trial*, sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus.
- e) *Adaption*, dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng.

4) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Kerja

Menurut Notoatmodjo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

b) Umur

Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

c) Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

d) Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

5) Indikator Pengetahuan

Menurut Nisak (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan adalah sebagai berikut:

- a) Berpikir Analitis (*Analytical Thinking*) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini

memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.

b) Berpikir konseptual (*Conceptual Thinking*) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. *Conceptual thinking* bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

c) Keahlian (*Expertise*) adalah pemahaman yang dimiliki oleh seorang termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur pengetahuan adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

- (1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
- (2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
- (3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

b) Pengalaman

- (1) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
- (2) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
- (3) Ketenangan pegawai saat bekerja

c) Minat

- (1) Kehadiran

(2)Kepatuhan terhadap atasan

(3)Sikap terhadap pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Nisak (2018).

2.1.3 Orientasi Kerja

1) Pengertian Orientasi Kerja

Menurut Robbins (2017) orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. *Orientation to work* adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.

Ingham (2017) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja

pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Goldthorpe (2017) menyatakan bahwa *orientation to work* adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Kemudian Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa orientasi adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. French (2017) menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

2) Tahap Orientasi Kerja

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2017) tahap orientasi kerja yang penting dilakukan, antara lain:

a) Perkenalan

Memperkenalkan pegawai baru, mulai dari unit kerjanya sendiri sampai unit kerja besarnya dan sampai unit-unit kerja terkait lainnya,

akan memberikan ketenangan dan kenyamanan si pegawai, karena dia merasa diterima di lingkungannya dan hal tersebut akan mempermudah dia untuk bertanya jika ada hal-hal yang kurang jelas, bahkan dapat membina kerja sama dengan yang lain dalam rangka menjalankan tugasnya.

b) Penjelasan Tujuan Perusahaan

Dengan menjelaskan profil perusahaan secara lengkap seperti visi, misi, nilai-nilai budaya perusahaan dan struktur organisasi, akan membuat pegawai baru lebih mengenal perusahaan tersebut, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kemampuan dia untuk mendukung tujuan perusahaan.

c) Sosialisasi Kebijakan

Perlu adanya sosialisasi tentang kebijakan perusahaan yang berlaku, mulai dari kebijakan baik yang terkait dengan Sumber Daya Manusia seperti *Reward, Career, Training*, Hubungan Kepegawaian, Penilaian Pegawai, sampai Termination, juga yang terkait dengan unit kerja tempat dia bekerja, demikian juga tentang kode etik dan peraturan perusahaan. Dengan demikian akan memperjelas hal-hal yang perlu ditaati dan dijalankan dalam memperlancar tugas kerjanya.

d) Jalur Komunikasi

Membuka jalur komunikasi akan mempermudah pegawai baru menyampaikan aspirasinya maupun pertanyaan-pertanyaannya. Untuk itu perlu dibukanya ruang komunikasi bagi pegawai baru, baik melalui komunikasi rutin melalui tatap muka seperti *meeting* rutin, *friday*

session dan lain-lain, juga dibukanya jalur media komunikasi seperti email maupun telepon.

e) Proses Monitoring

Perlu adanya monitor rutin akan hasil kerjanya, sehingga akan membantu pegawai tersebut lebih lagi meningkatkan kinerjanya. Jika ada kekurangan, maka dapat disampaikan hal-hal yang perlu dilakukan untuk mengatasi kekurangan tersebut. Demikian juga jika ternyata pegawai tersebut berhasil mencapai target yang lebih, maka dapat ditingkatkan lagi target kerjanya. Dengan adanya orientasi pegawai baru tersebut diharapkan dapat membantu pegawai dapat bekerja dengan baik, yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3) Tujuan Orientasi Kerja

Adapun tujuan orientasi secara umum yakni untuk memperkenalkan tujuan, serta visi dan misi perusahaan kepada pegawai baru, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik didalam perusahaan. Ada pula pendapat menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa tujuan orientasi adalah sebagai berikut:

- a) Memperkenalkan pegawai baru dengan ruang lingkup tempat bekerja, dan kegiatannya.
- b) Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
- c) Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi pegawai baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
- d) Memberi kesempatan pegawai baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.

4) Jenis Orientasi Kerja

Adapun jenis orientasi dikutif oleh Goldthorpe (2017), bahwa ada tiga jenis orientasi kerja pegawai dalam bekerja yaitu:

a) Instrumental (*Instrumentally*)

Jenis pendekatan ini setiap pegawai memandang pekerjaan sebagai salah satu tujuan akhir. Dimana pegawai-pegawai tersebut bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga pegawai yang memilih untuk bekerja dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing pegawai.

b) Solidaristik (*Solidaristic*)

Dimana pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, setiap pegawai memandang sebuah pekerjaan bukan secara simple sebagai tujuan akhir saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang bisa didapat, dan ini dipandang sebagai bentuk member penghargaan emosional (*emotionally rewarding*). Pegawai yang memilih orientasi kerja jenis ini dalam memilih tempat bekerja, lebih memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan sosial yang kuat. Hubungan sosial disini yang dimaksudkan adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama pegawai dalam satu departemen maupun antar departemen.

c) Birokratis (*Bureaucratic*)

Seorang pegawai memilih pekerjaan dan mengoptimalkan diri pada pekerjaan yang dipilihnya itu adalah hal-hal yang disediakan oleh perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal-hal tersebut dapat

berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, sampai ke peralatan-peralatan kerja yang canggih, modern dan mendukung, penghargaan atas prestasi kerja, besar kecilnya gaji dan tunjangan-tunjangan yang ditawarkan, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, bimbingan dari perusahaan yang diberikan melalui atasan dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas. Meskipun suasana sosial yang ada tidak mendukung, para pegawai tersebut tetap mengoptimalkan dari dalam bekerja, karena pegawai jenis orientasi ini lebih mementingkan self development dan lebih bertujuan ke peningkatan jenjang karir.

5) Manfaat Orientasi Kerja

Mengenai program orientasi relative cukup terbatas, namun beberapa manfaat secara umum sering dilaporkan dan dirasakan. Salah satu dari bentuk manfaat program orientasi adalah pengurangan kecemasan pada pegawai baru. Menurut Werther & Davis (2017), adapun manfaat orientasi adalah sebagai berikut:

- a) Mengurangi kecemasan pegawai.
- b) Pegawai baru bisa mempelajari tugasnya dengan lebih baik.
- c) Pegawai memiliki ekspektasi yang lebih realities mengenai pekerjaannya.
- d) Mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung.
- e) Pegawai baru menjadi lebih baik dan mandiri.
- f) Mengurangi kecenderungan pegawai baru untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

6) Indikator Orientasi Kerja

Orientasi kerja terdiri 3 (tiga) indikator yang dikemukakan oleh French (2017), yaitu:

a) Pendekatan Partisipatif

Suatu proses kegiatan yang melibatkan berbagai pihak manajemen terkait, sehingga meningkatkan kemampuan, kontribusi, komitmen dan keahlian pegawai pada segala keseluruhan proses orientasi.

b) Sambutan Hangat

Suatu perlakuan berupa keramahan dari pihak perusahaan kepada pegawai baru untuk menunjukkan sikap gembira atas kedatangannya

c) Perhatian terhadap Pegawai

Sikap peduli perusahaan terhadap pegawai dengan mendengarkan atau memenuhi apa yang mereka butuhkan serta dapat saling bekerjasama dalam organisasi.

Menurut Sunyoto (2017) yang menjadi indikator dalam kegiatan orientasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Hubungan dengan rekan kerja

b) Pengenalan Perusahaan

c) Solidaristik

d) Komunikasi

e) Program Orientasi

f) Sosialisasi

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator orientasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh French (2017).

2.1.4 Penempatan Pegawai

1) Pengertian Penempatan Pegawai

Menurut Robbins (2017) penempatan pegawai adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan pegawai dilakukan untuk menentukan apakah pegawai cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja. Penempatan menurut Siagian (2017), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Penempatan menurut Sedarmayanti (2017), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Penempatan merupakan proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan

penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Hariandja, 2017).

Menurut Sunyoto (2017) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa, penempatan (*placement*) Pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon Pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority*/tanggung jawab kepada orang tersebut. Penempatan pegawai dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Penempatan pegawai bertujuan memanfaatkan pegawai secara lebih efektif dan efisien. Penempatan kerja pegawai yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang meningkatkan kinerja pegawai.

Manurut Gomes (2018) penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Program penempatan pegawai merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan perusahaan di dalam peningkatan kinerja pegawai. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda terkait dengan bentuk penempatan pegawai. Hal tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan di dalam menjalankan strategi bisnisnya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau

pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

2) Pelaksanaan Penempatan SDM

Menurut Sedarmayanti (2017) dengan penempatan SDM yang tepat tidak saja menguntungkan organisasi/perusahaan, tetapi juga menguntungkan SDM itu sendiri. Keuntungan bagi organisasi/perusahaan dengan menempatkan SDM yang tepat:

- a) Perusahaan dapat mengisi lowongan pekerjaan.
- b) Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja.
- c) Perusahaan memperoleh ide baru dalam mengembangkan perusahaan.
- d) Terdapat suasana kerja harmonis karena orang bekerja sesuai bidangnya.

Keuntungan bagi SDM dengan penempatan yang tepat yakni:

- a) Adanya kepastian memulai kerja.
- b) Kesempatan mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan perusahaan.
- c) Meningkatkan kemampuan dengan menggali potensi diri.
- d) Meningkatkan dengan disiplin, loyalitas, dan percaya diri serata tanggung jawab atas pekerjaan sesuai kemampuan.

3) Masalah Dalam Penempatan

Menurut Rivai (2017) terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan bagi SDM, yaitu efektivitas, tuntutan hukum, dan prevensi phk, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Efektivitas yakni penempatan yang harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadinya kekacauan bagi pegawai dan perusahaan.

- b) Tuntutan hukum yakni hubungan kerja yang tidak baik didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan. Kedua pihak harus memberitahukan apabila hubungan itu berakhir.
- c) Pencegahan separasi salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai

Mangkuprawira (2017) mengemukakan bahwa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai meliputi:

- a) Pertumbuhan perusahaan
Pertumbuhan perusahaan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru baik melalui promosi pegawai yang sudah ada atau yang baru sama sekali.
- b) Reorganisasi
Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal.
- c) Kecenderungan kondisi ekonomi
Kondisi ekonomi secara signifikan akan sangat berpengaruh terhadap ketersediaan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.
- d) Atrisi
Pengurangan pegawai yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal disebut atrisi.

5) Indikator Penempatan Pegawai

Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan dasar ataupun patokan dalam melakukan proses penempatan pegawai di dalam sebuah perusahaan. Notoatmodjo (2017) mengemukakan 3 (tiga) indikator penempatan pegawai yaitu:

a) Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Keterampilan pegawai akan sangat mendukung penyelesaian kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Kemampuan

Kemampuan sebagai suatu kompetensi dapat diketahui melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati.

c) Psikologi Pegawai

Pegawai yang memiliki kepribadian, sikap, fisik maupun sifat mental yang baik tentunya akan menjadi pilihan utama perusahaan dalam penempatan pada posisi jabatan yang lebih baik.

Menurut Hartatik (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja terdiri dari:

a) Kemampuan

Kemampuan merupakan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan tergabung kedalam faktor pembentukan kemampuan. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

b) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekarayaan. Kecakapan didapatkan melalui proses belajar dan berlatih. Kecakapan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

c) Keahlian

Keahlian adalah kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan. Keahlian terbentuk dari kepandaian, kepakaran, spesialisasi dan kepintaran. Pegawai yang mempunyai keahlian berarti pegawai tersebut mampu dan unggul dalam suatu bidang ilmu atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator penempatan pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2017).

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kurniawan (2017) menyatakan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2017), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan

mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sutrisno (2017) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Kasmir (2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir.

Menurut Alwi (2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang mana penilaiannya dapat dilakukan berdasarkan pendekatan-pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan sistem dan prestasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2017).

Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah pengetahuan kerja dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian-hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

2) Fungsi Standar Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2017) standar kinerja beberapa memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi pegawai perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM.

Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang seimbannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

4) Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu Pegawai.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada Pegawai melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathias dan Jackson (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menyediakan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola layanan dalam organisasi tersebut.

b) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

c) Waktu Kerja (*Time of Work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang Pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Lewa dan Subowo (2017) indikator kinerja adalah:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama pegawai dalam menangani pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mathias dan Jackson (2017).

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengetahuan

merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pengetahuan diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas (Primadanti dan Rahardja, 2017).

2) Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. French (2017) menyatakan bahwa orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Dengan adanya orientasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai akan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sunyoto (2017) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Proses penempatan kerja Pegawai harus berdasarkan hasil analisis pekerjaan yang dilakukan bagian personalia serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penempatan kerja yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal serta mampu memberikan kontribusi yang maksimal pula bagi perusahaan (Aldy, 2020).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Maabuat (2017) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 2) Montolalu (2017) meneliti Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan orientasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Disbudpar. Prov. Sulut. Pimpinan Disbudpar. Prov. Sulut sebaiknya memperbaiki orientasi pegawai dan meningkatkan kualitas kepribadian sehingga Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja

pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 3) Muaja (2017) meneliti Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai, manajer hendaknya dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada

penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 4) Pratiwi (2017) meneliti Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayahsuluttenggo Area Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,597 yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan, secara simultan orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 5) Primadanti dan Rahardja (2017) meneliti Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi pada Pegawai PT. Mirambi Energi, Semarang). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai di PT. Mirambi Energi, Semarang.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 6) Yuniasih (2017) meneliti Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Liner Berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Penempatan dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada staff Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 7) Alias dan Serang (2018) meneliti Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

8) Cahyanti (2019) meneliti Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hasil Fhitung yaitu dimana nilai $F_{hitung} 2,235 \leq F_{tabel} 3,12$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan pegawai (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. Hasil t -hitung $-0,024 \leq t_{tabel} 1,993$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti penempatan pegawai (X_1) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil t -hitung $-0,687 < -t_{tabel} -1,993$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada

penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 9) Novrianto (2019) meneliti Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. Secara bersama-sama antara kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

10) Siahaan (2019) meneliti Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

11) Sudirman (2019) meneliti Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 12) Yona (2019) meneliti Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,393 > t$ tabel $1,991$. Orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,282$. Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dilihat dari nilai signifikan $0,689 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,402 < t$

tabel 1,991. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $122,781 > F$ tabel 2,72.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 13) Aldy (2020) meneliti Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Hanifa Islamic School. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil, bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan yang cukup kuat Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai dari hasil uji determinasi sebesar 79%. Hasil uji signifikansi, nilai thitung adalah 6,021 lebih besar dari ttabel 2,45. Hal ini berada didaerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a . Sehingga dapat disimpulkan hipotesis “adanya hubungan positif yang signifikan

antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Hanifa Islamic dapat diterima” Dari kesimpulan diatas, hendaknya dilakukan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan Penempatan Kerja sehingga berkontribusi dalam peningkatan Kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 14) Sari dan Kusdina (2020) meneliti Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Pegawai PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis Structural Equation Model* (SEM). Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengetahuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Ketiga, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Keempat, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kelima, produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 15) Suparman (2020) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Data yang diperoleh kemudian dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan variabel pengetahuan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh pengetahuan kerja, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan

mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

- 16) Bahari, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda Hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.