



Pengaruh Orientasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Ditreskrimsus Polda Sumbar (Pada Polda Sumatera Barat)

Dian Ratna Sari^{1*}, Jhon Rinaldo², Delory Nancy Meyla³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

*Corresponding Author: dianratnas@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja ASN Pada Ditreskrimsus Polda Sumbar, populasi dalam penelitian ini Karyawan Pada Ditreskrimsus Polda Sumbar dengan sampel sebanyak 32 responden. Data diperoleh dengan melakukan kuisisioner, kemudian diolah dan diuji dengan menggunakan SPSS. Dari penelitian yang dilakukan diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Orientasi Kerja Dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar Pengaruh Orientasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja ASN pada DITRESKRIMSUS POLDA SUMBAR adalah sebesar 48% sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Orientasi Kerja, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine the effect of work orientation and employee placement on ASN performance at the Ditreskrimsus Polda Sumbar, the population in this study were employees at the Ditreskrimsus Polda Sumbar with a sample of 32 respondents. Data was obtained by conducting a questionnaire, then processed and tested using SPSS. From the research conducted, it is known based on the results of the hypothesis test that the results of the hypothesis test indicate that the Work Orientation and Employee Placement have a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the determination coefficient show that the magnitude of the Influence of Work Orientation and Employee Placement on ASN Performance at the DITRESKRIMSUS POLDA SUMBAR is 48% while the remaining 52% is influenced by other factors.

Keywords: Work Orientation, Employee Placement and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa disebut POLDA merupakan sebuah institusi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Oleh karena itu peran dari Ditreskrimsus Polda Sumbar untuk memberikan kualitas layanan kepada publik sangatlah diwajibkan. Peran dari POLDA adalah agar berupaya melakukan

perubahan dan penataan baik dalam pembinaan maupun bagian operasional serta pembangunan kekuatan sejalan dengan upaya reformasi.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan terhadap anggota ASN Ditreskrimsus Polda Sumbar, menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak pegawai yang membuang waktu luangnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih minim.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan terhadap anggota ASN Ditreskrimsus Polda Sumbar permasalahan yang ada mengenai orientasi kerja yaitu masih banyak pegawai yang menjelaskan bahwa Instansi tidak selalu menjelaskan visi dan misi serta tujuan Instansi pada setiap pegawai baru, sehingga masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di Instansi tersebut. Kemudian banyak diantara pegawainya masih kurang berpartisipasi dalam bekerja karena mereka bekerja hanya berdasarkan perintah yang sudah ditentukan. Kemudian juga banyak diantara pegawainya masih kurang bersosialisasi terhadap para pegawainya dan kurangnya perhatian terhadap kotak saran dalam mendengar aspirasi para pegawai sebagai bahan evaluasi.

Berdasarkan hasil pengamatan ASN Ditreskrimsus Polda Sumbar, menunjukkan bahwa masih adanya anggota yang beranggapan pada dirinya yang kurang kompeten dalam mengimplementasikan tugasnya pada suatu bidang setelah mutasi diberlakukan. Bidang yang dimaksud kurang atau bahkan tidak sesuai dengan minat, bakat serta kompetensinya. Ketidakpuasan anggota dalam penempatan kerja menimbulkan dampak yang cukup besar baik terhadap anggota itu sendiri, bagi organisasi, dan juga bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh Orientasi kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Polda Sumbar dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja ASN Ditreskrimsus Polda Sumbar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu Instansi atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari Instansi. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Instansi, pegawai, dan masyarakat.

Orientasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), orientasi kerja adalah pengakraban dan penyesuaian dengan situasi atau lingkungan. Kemudian menurut Soekodjo (2013) orientasi kerja adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai Instansi, jabatan, dan kelompok kerja.

Penempatan Kerja

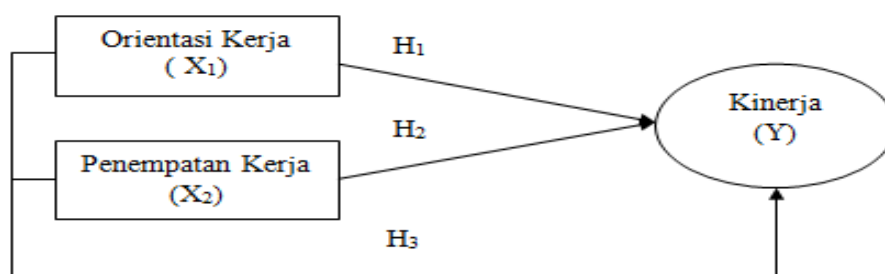
Menurut Priansa (2016) penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Sedangkan menurut Priansa (2016) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria. yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan kajian teori maka kerangka teori terlihat pada gambar 1.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

- H1: Diduga orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ditreskrimsus Polda Sumbar.
- H2: Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ditreskrimsus Polda Sumbar.
- H3: Diduga orientasi kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ditreskrimsus Polda Sumbar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan model asosiatif kausalitas orientasi kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Ditreskrimsus Polda Sumbar. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN pada Ditreskrimsus Polda Sumbar sejumlah 32 orang. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga sampel yang digunakan adalah semua populasi yaitu 32 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka, wawancara dan angket. Metode analisis data menggunakan SPSS 2.1 untuk menganalisis hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan usia dapat dicermati pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Umur	Jumlah	%
1	24-35 tahun	32	100
No	Status	Jumlah	%
1	Tetap	32	100
No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	29	91
2	Perempuan	3	9
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA	21	66
2	Sarjana (S1)	9	28
3	S2	2	6
No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	1 – 5 Tahun	19	59
2	6 – 10 tahun	13	41
No	Gaji	Jumlah	%
1	Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000	12	38
2	≥ Rp 3.000.000	20	62

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari Tabel 1 diketahui bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berdasarkan umur adalah sebagian besar berumur 24-35 tahun dengan jumlah 32 responden (100%). Responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (91%). Responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah tamatan SMA yaitu sebanyak 21 orang (66%). Responden yang paling banyak berpartisipasi pada penelitian ini memiliki gaji Rp ≥ Rp 3.000.000 dengan jumlah 20 responden (62%). Responden yang paling banyak berpartisipasi pada penelitian ini memiliki masa kerja 1 – 5 tahun dengan jumlah 19 responden (59%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.783	.674		1.161	.255		
	orientasi_kerja	.327	.147	.303	2.223	.034	.893	1.120
	penempatan_kerja	.506	.123	.561	4.106	.000	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Pada tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.783 + 0.327X_1 + 0.506X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.783 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu orientasi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja adalah positif sebesar 0.783.

2. Nilai koefisien orientasi kerja (X1) yakni 0.327. Hal ini menunjukkan bahwa apabila orientasi kerja meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.327 dengan asumsi variable penempatan kerja tetap.
3. Nilai koefisien penempatan kerja (X2) yakni 0.506. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penempatan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.506 dengan asumsi variable orientasi kerja tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.783	.674		1.161	.255		
	orientasi_kerja	.327	.147	.303	2.223	.034	.893	1.120
	penempatan_kerja	.506	.123	.561	4.106	.000	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Pada tabel 3 dapat diketahui uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2.223) > t-tabel (1.656) dan nilai signifikansi (0.034) < 0.05. maka hipotesis pertama H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (4.106) > t-tabel (1.656) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis kedua H_0 ditolak, H_a diterima

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.152	2	1.076	15.567	.000 ^a
	Residual	2.005	29	.069		
	Total	4.157	31			

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja, orientasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Pada tabel 4 dapat diketahui uji hipotesis (f) adalah sebagai berikut : Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu orientasi kerja dan penempatan kerja terhadap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai f-hitung (15.567) > f-tabel (2.25) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis ketiga Diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.720 ^a	.518	.484	.26291	.518	15.567	2	29	.000	1.774

a. Predictors: (Constant), penempatan_kerja, orientasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya yaitu orientasi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 48.4% sedangkan sisanya 51.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Maka hipotesis pertama Ho ditolak, Ha diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Maka hipotesis kedua Ho ditolak, Ha diterima.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel yaitu orientasi kerja dan penempatan kerja terhadap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Pihak ASN pada DITRESKRIMSUS POLDA SUMBAR sebaiknya memperbaiki penempatan pegawai dan orientasi kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa menambah variabel, indikator, ruang lingkup maupun jumlah pernyataan kuesioner agar penelitian bisa lebih dikembangkan dan memberikan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2015). *Management of organizational Behavior*. New Jersey 07458: Prentice-Hall International 2015
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ingham, G. (2012). *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Instansi*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Novrianto, Andry. (2019). *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang*. Jurnal Ekobistek Vol.8 No.2.
- Pratiwi, Putu Anggita Laksmi. (2017). *Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado)*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2.
- Priansa, Suwatno dan Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhenty, Widya. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 4.
- Sagala, Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siahaan, Syalimono. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2013). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumarno, Seels & Richey Alim. (2012). *Prinsip Dasar dan Pengembangannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utama, Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung.
- Werther, William B, dan Keith Davis dalam Tb. Sjafri Mangkuprawira. (2012). *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Yona, mira. (2019). *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam*. Jurnal Bening Prodi Manajemen Volume 6 No. 1.