

Pengaruh Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota

Raded Hidayat¹, Tukimin Lubis²

^{1,2}Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

E-mail: radedhidayat99@gmail.com¹, tukiminlubis22@gmail.com²

Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 10 Agustus 2024

Accepted: 12 Agustus 2024

Keywords: Job Placement, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstract: Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Medan Kota. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 40 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 27.00. Hasil penelitian membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara Simultan diperoleh bahwa penempatan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R^2 Square) sebesar 0,820 hal ini berarti 82% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya 18% dijelaskan oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan setiap organisasi mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi sebagai wujud kinerja organisasi. Pekerjaan terjadi atau pelaksanaan kerja organisasi sebagai bentuk pelaksanaan organisasi. Pekerjaan-pekerjaan tersebut diperoleh dari berbagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, termasuk pengelolaan aset dan bentuk pekerjaan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi manapun harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan tersebut. Potensi sumber daya manusia dan kemampuan modal yang besar dapat membawa suatu organisasi menuju kesuksesan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam mengintegrasikan kepentingan

organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga tercipta kolaborasi yang saling menguntungkan. Ketika suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik bahkan melebihi target, salah satu faktornya adalah integrasi kebutuhan yang efektif sehingga tujuan organisasi tercapai dan karyawan termotivasi karena kebutuhannya terpenuhi.

Sependapat dengan Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas kinerja seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Setiap instansi memerlukan kinerja pegawai yang dihasilkan oleh sistem yang berlaku di instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja pegawai yang baik, dan bertanggung jawab dalam mengembangkan perilaku pegawai yang kondusif untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Dalam kondisi yang semakin kompetitif, instansi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna meningkatkan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas. Penempatan kerja, fasilitas kerja, dan pemenuhan kepuasan kerja merupakan komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja individu seorang pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena pemimpin harus terlibat langsung dengan pegawai. Setiap pegawai harus bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tujuan lembaga. Tujuan agensi sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengembangkan keterampilan manajerial, hubungan manusia, dan teknis. Kinerja pegawai yang tinggi memberikan harapan dalam mencapai tujuan instansi, dan pegawai yang berkinerja tinggi akan menghasilkan output yang maksimal, tanggung jawab ditetapkan instansi. Tanpa kinerja yang baik maka pegawai tidak bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai harapan instansi (Pusparani, 2021).

Hal ini bukan perkara mudah mengingat kantor camat Medan Kota merupakan salah satu pemekaran terbesar Kota Medan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Krisis Republik Indonesia Nomor 8 bersamaan dengan berdirinya Kota Medan. Pada tahun 1956, Yayasan Penyuluhan Daerah Mandiri didirikan kota utara wilayah Sumatera. Pada tahun 1992, Tk. II Kecamatan Medan Timur dimekarkan berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 1992 tentang Tata Letak 18 Kecamatan di wilayah Simalungun, Dairi, Tapanuli Selatan, Karo, Tapanuli Tengah, Nias, Langkat dan Kisaran terbagi menjadi dua bagian, yaitu wilayah Medan Timur dengan 11 kelurahan dan wilayah Medan-Perjuangan dengan 9 kelurahan.

Kinerja selalu menjadi tolok ukur kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pada Kantor Camat Medan Kota diukur dari pekerjaan yang dilakukan pegawai seperti pelayanan, disiplin, tanggung jawab, keadilan, dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia suatu organisasi merupakan faktor penting bagi efektivitas kegiatan organisasi. Pegawai juga dituntut untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap pegawai pada umumnya Pegawai juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi cenderung mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya karena ingin berprestasi dan dihargai. Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah penempatan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, dedikasi, loyalitas dan cinta pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong pengembangan dan peningkatan keterampilan pegawai.

Sependapat dengan Siahaan dkk. (2019), penempatan merupakan hal yang penting bagi perwakilan dan organisasi, karena persiapan pengaturan yang tepat menentukan kemampuan organisasi untuk mendapatkan pekerja yang kompeten. Menetapkan wakil-wakil pada posisi-posisi yang sesuai akan lebih mudah jika ada perencanaan yang matang dalam menentukan wakil-wakil yang akan mengisi jabatan-jabatan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota adalah penyediaan fasilitas kerja yang baik. Menurut Arfamaini (2019), fasilitas merupakan salah satu faktor kunci dalam pengembangan kinerja. Salah satu komponen implementasi layanan yang dijalankan dapat mempengaruhi implementasi layanan. Fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam suatu bisnis atau organisasi, termasuk lingkungan dan area perkantoran. Fasilitas adalah perlengkapan fisik yang disediakan oleh suatu usaha atau organisasi untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja.

Selain itu, terdapat juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. (Suryawan & Salsabilla, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterjemahkan sebagai keadaan penuh gairah seorang karyawan sehubungan dengan sentimen senang atau kecewa terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mewujudkan kerja ideal. Ketika pegawai merasa puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung melakukan sebanyak mungkin sesuai kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti ataupun mengkaji tentang “Pengaruh Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota”.

LANDASAN TEORI

Penempatan Kerja

Sependapat dengan Husin (2020), penempatan kerja adalah cara menyerahkan penugasan dan pekerjaan kepada pekerja yang telah lolos penetapan untuk ruang lingkup yang telah ditentukan sebelumnya, serta menjamin mereka mampu mempertanggungjawabkan segala bahaya dan kemungkinan akibat yang terjadi terkait dengan kesalahan tersebut.

Fasilitas Kerja

Sejalan dengan Widiastini (2022) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dimanfaatkan oleh perwakilan untuk melaksanakan kewajibannya, yang dapat mendorong dan mempercepat penggunaan kerja.

Kepuasan Kerja

Sependapat dengan Wulandari (2014), kepuasan kerja adalah keadaan penuh gairah yang mencerminkan sentimen karyawan dan hubungan erat dengan sikap, keadaan kerja, dan partisipasi antara pionir dan pekerja.

Kinerja Pegawai

Sependapat dengan Mangkunegara (2017), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitasnya, yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melaksanakannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan strategi penyelidikan informasi yang jelas dan kuantitatif untuk menganalisis masalah yang ada. Senada dengan Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif memanfaatkan informasi dalam bingkai angka dan dianalisis dengan menggunakan pengukuran. Strategi ini digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Kota.

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di kantor Camat Medan Kota berjumlah 40

orang. Prosedur pengujian atau teknik dalam penentuan dan pengambilan sebuah sampel untuk penelitian ini adalah penggunaan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi diuji. Sependapat dengan Sugiyono (2019), “Pengambilan sampel jenuh merupakan prosedur pilihan tes apabila seluruh individu dalam populasi diperiksa atau dijadikan sampel dalam penelitian.”

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, anggapan dan pengakuan orang atau kelompok sehubungan dengan keajaiban sosial. Skala Likert digunakan dalam mengisi survei. Informasi yang dikumpulkan melalui survei atau kuisioner dapat berupa survei tertutup, dimana jawaban diberikan kemudian disusun menjadi angka-angka dengan cara membagikan skor terhadap jawaban responden.

Investigasi informasi ekspresif kuantitatif deskriptif dipilih untuk melihat informasi pelaksanaan masa lalu dan mendapatkan kesimpulan. Strategi ini digunakan ketika dihadapkan pada informasi dalam jumlah yang sangat besar, serta menguraikan informasi dengan mengumpulkan, menyusun, dan mengklarifikasi informasi. Untuk uji analisis yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini terdiri dari berbagai uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menguji teori tersebut, analisis menggunakan uji analisis linier regresi berganda untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel bebas dan variabel yang tidak bebas. Berdasarkan hasil penanganan informasi dengan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.852	1.836		.464	.645
	Penempatan Kerja	.307	.119	.244	2.576	.014
	Fasilitas Kerja	.521	.100	.522	5.202	.000
	Kepuasan Kerja	.313	.101	.279	3.086	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel, perbedaan kondisi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,852 + 0,307 X_1 + 0,521 X_2 + 0,313 X_3 + e$$

Dari tabel 1. tersebut, nilai konstanta (a) adalah 0,852, dengan b1 sebesar 0,307, b2 sebesar 0,521, dan b3 sebesar 0,313 sehingga persamaan regresi berganda menjadi $Y = 0,852 + 0,307 X_1 + 0,521 X_2 + 0,313 X_3$. Dari persamaan ini dapat disimpulkan:

1. Konstanta (a) = 0,852, artinya jika variabel penempatan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,852.
2. Koefisien regresi variabel penempatan kerja = 0,307, artinya jika variabel penempatan kerja meningkat 100% (1 kali) maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,307.
3. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja = 0,521, artinya apabila variabel fasilitas kerja meningkat 100% (1 kali) maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,521.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja = 0,313, artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 100% (1 kali) maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan ketika menguji pengaruh variabel yang bebas terhadap variabel yang tidak bebas secara satu per satu atau per variabel. Dari uji SPSS 27.00 diperoleh nilai uji t seperti yang didapat berupa:

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.852	1.836		.464	.645
Penempatan Kerja	.307	.119	.244	2.576	.014
Fasilitas Kerja	.521	.100	.522	5.202	.000
Kepuasan Kerja	.313	.101	.279	3.086	.004

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2. di atas, diperoleh nilai t tabel pada $df = n - k = 40 - 4 = 36$ dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) sebesar 2,028. Oleh karena itu, kondisi lain yang serupa dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penempatan kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,576 > 2,028$) dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_{a1} diterima.
2. Pada fasilitas kerja, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,202 > 2,028$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_{a2} diterima.
3. Dalam kepuasan kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,086 > 2,028$) dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_{a3} diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Dari pengujian SPSS versi 27.00 diperoleh nilai Anova untuk uji F sebesar:

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	653.321	3	217.774	54.794	.000 ^b
Residual	143.079	36	3.974		
Total	796.400	39			

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh uji F $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 40 - 4 = 36$. Nilai F tabel sebesar 2,87. Dari hasil tersebut terlihat $F_{hitung} (54,794) > F_{tabel} (2,87)$ dan nilai kelayakan $< 0,000$. 0,05. sehingga menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada pegawai dikantor Camat Medan Kota.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ditampilkan dalam tabel ringkasan model dan terdiri dari R-kuadrat. Untuk regresi berganda, yang terbaik adalah menggunakan R-squared yang disesuaikan. Nilai R-squared/Adjusted R-squared dianggap baik jika nilainya lebih besar dari 0,5. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah:

Tabel 4. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.805	1.99359

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R-squared) sebesar 0,820. Artinya 82% variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, sedangkan sisanya ($100\% - 82\% = 18\%$) dapat dijelaskan oleh faktor lain selain yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan dialog mengenai Pengaruh Penempatan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{count} > t_{table}$ ($2.576 > 2.028$) dan nilai sig 0.014 lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{count} > t_{table}$ ($5.202 > 2.028$) dan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{count} > t_{table}$ ($3.086 > 2.028$) dan nilai sig 0.004 lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil uji secara simultan, nilai yang diperoleh adalah $F_{count} > F_{table}$ ($54.794 > 2.87$) dan sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa Penempatan kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Kota.

DAFTAR REFERENSI

- Arfamaini, R. (2019). Peran Pengawas Dalam Menerapkan Pengendalian Intern Pemberian Kredit Pada Gabungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 29(2), 11.
- Husin, W. L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNk) Kabupaten Bone Bolango. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(1), 133–144. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/845>
- Mangkunegara. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

-
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Widiastini, K. A. M. dan N. M. A. (2022). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 11.
- Wulandari, A. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 34.