

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II

Syifi Fauziyah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Erni Susanti

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Indah Indah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Address : Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot,
Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76251

Corresponding author : Ifie.Fauziah@gmail.com

Abstract. The purpose of this research is to determine the effect of Placement (X) consisting of Education (X1), Work Knowledge (X2), Work Skills (X3), and Work Experience (X4) on the Employee Performance variable (Y) at the Tanah Grogot District Court Office Class II. The sample in this study were employees at the Class II Tanah Grogot District Court Office using a saturated sampling technique and the number of samples obtained was 34 people. Employees as samples in this study were given a questionnaire consisting of 13 statements. The responses to this questionnaire were tested for validity and reliability before carrying out multiple linear regression analysis using the SPSS application. The results of testing the instrument, namely the questionnaire, show that the 13 statement items are valid because $r_{count} > r_{table}$ is (0.339). Apart from that, all statements are reliable because Cronbach's alpha (α) > 0.60 ($0.905 > 0.60$). The regression equation obtained is $Y = 1.460 - 0.133 X1 + 0.398 X2 - 0.133 X3 + 0.551 X4$. The multiple correlation coefficient (R) value is 0.762, which means a strong correlation between the variables Education (X1), Work Knowledge (X2), Work Skills (X3), and Work Experience (X4) on the Employee Performance variable (Y). The coefficient of determination (Adjusted R2) value of 0.522 or 52.2% shows the large contribution of the Placement variable (X) which consists of Education (X1), Work Knowledge (X2), Work Skills (X3), and Work Experience (X4) to the variable Employee Performance (Y) was 52.2%, while the rest was explained by other variables not included in this research amounting to $(100-52.2) \% = 47.8\%$. Simultaneous testing (F test) shows that $F_{count} > F_{table}$ ($10.012 > 2.70$) or p-value ($F_{count} > \alpha$ ($0.000 < 0.05$)), meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted so it can be concluded that there is an influence between the placement variables which consists of Education (X1), Work Knowledge (X2), Work Skills (X3), and Work Experience (X4) on the Employee Performance variable (Y) at the Class II Tanah Grogot District Court Office. Partial testing (t test) shows that the value of $t_{count} > t_{table}$ on Job Knowledge (X2), namely $3.198 > 1.699$ and Work Experience (X4), namely $3.138 > 1.699$, there is a significant influence on Employee Performance (Y) at the Class II Tanah Grogot District Court Office, which means H_0 is rejected and H_a is accepted, while the value of $t_{count} < t_{table}$ for Education (X1) and Work Skills (X3) has no significant influence on Employee Performance (Y) in the Clerk's Office at the Class II Tanah Grogot District Court Office. In the Placement variable (X) which consists of the four variables studied, the dominant variable is Job Knowledge (X2) as evidenced by the highest t-count value of 3.198 and the lowest significant value of 0.003.

Keywords: Placement, Performance, Employee

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II dengan teknik sampling jenuh dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 34 orang. Pegawai sebagai sampel pada penelitian ini diberikankuesioner yang terdiri dari 13 pernyataan. Tanggapan pada kuesioner ini di uji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pengujian instrument yaitu kuesioner menunjukkan bahwa 13 butir pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar (0,339). Selain itu seluruh pernyataan reliabel karena Cronbach, $s\ alpha$ (α) $> 0,60$ ($0,905 > 0,60$). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 1,460 - 0,133 X1 + 0,398 X2 - 0,133 X3 + 0,551 X4$. Nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,762 yang artinya korelasi kuat antara variabel Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4)

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,522 atau 52,2% menunjukkan besarnya sumbangan variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini sebesar $(100-52,2) \% = 47,8\%$. Pengujian simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,012 > 2,70$) atau $p\text{-value}$ ($F_{hitung} > \alpha$) ($0,000 < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel penempatan yang terdiri dari Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II. Pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Pengetahuan Kerja (X2) yaitu $3,198 > 1,699$ dan Pengalaman Kerja (X4) yaitu $3,138 > 1,699$ terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Pendidikan (X1) dan Keterampilan Kerja (X3) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II. Pada variabel Penempatan (X) yang terdiri dari empat variabel yang diteliti, variabel yang dominan adalah Pengetahuan Kerja (X2) yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu 3,198 dan nilai signifikan terendah yaitu 0,003.

Kata kunci: Penempatan, Kinerja, Pegawai

LATAR BELAKANG

Penempatan dalam sistem sumber daya manusia merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan karena berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri, penempatan harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Tua dalam Sunyoto (2015:123) Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru di rekrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Penempatan merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi, dan pegawai harus memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan bidang keahlian setiap individu, karena adanya penempatan yang tepat sesuai dengan bidangnya sehingga tujuan organisasi akan menjadi efektif dan efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Penempatan pegawai yang tepat dalam suatu organisasi akan membentuk kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar kepegawaian untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan tingkat efektivitas suatu organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berkembang apabila kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2017:176) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan sketsa strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Pegawai yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II yang memiliki banyak pengalaman dalam kata lain masa kerjanya sudah lama, tetapi kurang optimal serta kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan yang ditugaskan seperti kepaniteraan pidana dan kepaniteraan hukum yang masa jabatannya cukup lama namun terkadang masih kurang paham dengan tugas yang diberikan sehingga membutuhkan bantuan dari pegawai lain.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan menggunakan bantuan sumber daya manusia yang tersedia secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan alat untuk memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017:1) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Terry dalam Supomo dan Nurhayati (2018:2) Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam setiap aktivitas instansi sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:3) “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).”

Menurut Sunyoto (2015:3) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non- fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, *human relations*.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Sofyandi dalam Supomo dan Nurhayati (2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Penempatan

Penempatan merupakan bagian dari perencanaan strategi organisasi karena penempatan bagian dari keputusan yang dapat meningkatkan efektifitas individu, kelompok, dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kegiatan penempatan harus direncanakan dengan baik serta memegang prinsip “*The Right Man in The Right Place, on The Right Job, in the Right Time*”. Dengan kata lain penempatan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sukrispiyanto (2019:78) “Penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat (*fitting a person to the right job*).”

Menurut Siagian (2018:169) mengemukakan bahwa “Penempatan tidak hanya berlaku pada pegawai baru, akan tetapi berlaku pula pada bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas, dan mutasi.” Ia juga mengemukakan bahwa “Konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun.” Penempatan merupakan proses

untuk menempatkan seseorang pada bidang- bidang yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat yang dimiliki oleh seorang individu. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena dengan halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara intensional, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap pegawai harus menampilkan prestasi mereka sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memwujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2017:176) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan sketsa strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sebagai pelaksana suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Semakin baik hasil dari pekerjaan tersebut maka dijadikan tolak ukur penilaian dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II yaitu berjumlah 34 pegawai. Sampel yang digunakan dalam

penelitian adalah seluruh jumlah populasi yang ada karena kurang dari 100 yakni 34 pegawai. Pada tahap analisis data ini seluruh data yang diperoleh akan diolah untuk menjadi suatu informasi yang berguna untuk membuat kesimpulan dari penelitian tersebut. Pengolahan data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan dari Aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Koefisien | Beta | t hitung | p-value |
|--------------------|--------|----------|---------|
| Konstanta | 1,460 | 3,189 | 0,003 |
| Pendidikan (X1) | -0,133 | -1,475 | 0,151 |
| Pengetahuan (X2) | 0,398 | 3,198 | 0,003 |
| Keterampilan (X3) | -0,133 | -1,587 | 0,123 |
| Pengalaman (X4) | 0,551 | 3,138 | 0,004 |
| R | | 0,762 | |
| Adjusted R Square | | 0,522 | |
| F hitung | | 10,012 | |
| p-value (F hitung) | | 0,000 | |
| N | | 34 | |

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS

Dengan melihat tabel 1, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 1,460 - 0,133 X_1 + 0,398 X_2 - 0,133 X_3 + 0,551 X_4$ yang berarti bahwa:

- 1) 1,460 adalah konstanta, artinya jika ada variabel Pendidikan (X1), Pengetahuan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) atau semuanya sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 1,460.
- 2) Angka -0,133 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pendidikan (X1). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pendidikan (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
- 3) Angka 0,398 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pengetahuan Kerja (X2). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pengetahuan Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan peningkatan sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
- 4) Angka -0,133 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Keterampilan Kerja (X3).

Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Keterampilan Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,133 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.

- 5) Angka 0,551 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X_4). Yang berarti jika terjadi kenaikan 1 kesatuan variabel Pengalaman Kerja (X_4), maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan peningkatan sebesar 0,551 dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai R (koefisien korelasi ganda) sebesar 0,762 yang artinya korelasi kuat antara variabel Pendidikan (X_1), Pengetahuan Kerja (X_2), Keterampilan Kerja (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,522 atau 52,2% menunjukkan besarnya sumbangan variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Pengetahuan Kerja (X_2), Keterampilan Kerja (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,2%, sedangkan sisanya $(100-52,2)\% = 47,8\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,012 dengan p -value 0,000, diketahui nilai F_{tabel} ($n-k-1$; $34-4-1 = 29$) sebesar 2,70 maka diperoleh hasil $F_{hitung} 10,012 > F_{tabel} 2,70$ atau p -value (F_{hitung}) $> \alpha$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Pengetahuan Kerja (X_2), Keterampilan Kerja (X_3), Pengalaman Kerja (X_4), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Penempatan (X) yang terdiri dari Pendidikan (X_1), Pengetahuan Kerja (X_2), Keterampilan Kerja (X_3), dan Pengalaman Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari ringkasan output SPSS yang telah disajikan pada tabel 1 dapat diketahui:

- 1) Nilai t_{hitung} Pendidikan (X_1) sebesar -1,475 jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($0,05; 29$) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu $|t_{hitung}| (X_1) < (1,475 < 1,699)$ atau p -value

(X1) > α (0,151 > 0,05) sehingga H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

- 2) Nilai thitung Pengetahuan Kerja (X2) sebesar 3,198 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu thitung (X2) > (3,198 > 1,699) atau *p-value* (X2) < α (0,003 < 0,05) sehingga H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengetahuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- 3) Nilai thitung Keterampilan Kerja (X3) sebesar -1,587 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu |thitung| (X3) < (1,587 < 1,699) atau *p-value* (X3) > α (0,123 > 0,05) sehingga H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.
- 4) Nilai thitung Pengalaman Kerja (X4) sebesar 3,138 jika dibandingkan dengan ttabel (0,05;29) sebesar 1,699; maka diperoleh hasil yaitu thitung (X4) > (3,138 > 1,699) atau *p-value* (X4) < α (0,004 < 0,05) sehingga H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengalaman Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel yang dominan adalah Pengetahuan Kerja (X2) yang dibuktikan dengan nilai thitung tertinggi yaitu 3,198 dan nilai signifikan terendah yaitu 0,003 yang berarti hipotesis penelitian kedua tidak terbukti yang menyatakan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,522 yang berarti variabel yang diteliti memberikan pengaruh sebesar 52,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II, sedangkan sisanya (100-52,2)% = 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

1. Berdasarkan sub variabel Pendidikan diharapkan pendidikan pegawai lebih diperhatikan agar menduduki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki seperti pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan hukum saja yang seharusnya ditempatkan pada bagian kepaniteraan.
2. Berdasarkan sub variabel Pengetahuan Kerja diharapkan meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai tugas dan tanggungjawab dengan memberikan pedoman pelaksanaan tugas secara rinci agar menciptakan kinerja yang optimal.
3. Berdasarkan sub variabel Keterampilan Kerja diharapkan untuk lebih meningkatkan keterampilan para pegawai khususnya dalam pengoperasian komputer dengan lebih banyak berlatih dan bertanya kepada yang ahli seperti bagian pranata computer ahli pranata.
4. Berdasarkan sub variabel Pengalaman Kerja diharapkan agar pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pengalaman kerja yang sudah dilalui, serta dapat berbagi pengalaman terkait bidang dan tugasnya kepada pegawai lain yang pengalaman kerjanya masih minimal atau belum cukup lama

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Aswaja Pressindo. Adobe PDF eBook.
- Attia, Nani. 2018. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Institutional Repositories & Scientific Journals. (Online), (<http://repository.unpas.ac.id/>, diakses pada 15 Maret 2023)
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung : CV ALFABETA.
- Hardani, et.al. 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta. PUSTAKA ILMU. Adobe PDF eBook.
- Haris, Sofianti. 2020. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Imani, Gevinela. 2022. PENGARUH PENEMPATAN, PELATIHAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Karyawan Bagian Administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (Online), (<http://repositori.unsil.ac.id/>, diakses 29 April 2023)

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedelapan. Bandung : PT REFIKA ADITAMA.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Medan : Ummu Press. Adobe PDF eBook.
- Sahir, Syafrida, Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Cetakan Kesatu. Jogjakarta :Penerbit KBM Indonesia. Adobe PDF eBook.
- Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Silaen, Ruth, Novia. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Bandung :WIDINA BHAKTI PERSADA. Adobe PDF eBook.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, 2019. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Sunyoto, 2011. Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. YRAMA WIDYA.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Prenamedia Group.
- Suyono. 2015. Analisis Regresi Untuk Penelitian. Edisi Kesatu. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. Adobe PDF eBook.
- Wahdaningsih, Sri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja