

## PENGARUH PENEMPATAN TENAGA KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Henny Hamdani Basri<sup>1</sup>, Jamilus<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [henny101286@gmail.com](mailto:henny101286@gmail.com)

---

### Article History

Received: 06-05-2024

Revision: 10-05-2024

Accepted: 12-05-2024

Published: 13-05-2024

**Abstract.** Manpower placement is a series of processes after recruitment and selection to determine positions in accordance with their abilities in order to complete work effectively and efficiently in accordance with what has been determined by the organization. Performance is the achievement of work results charged to employees based on experience, proficiency, sincerity, time, quantity, quality, reliability, attendance, and ability to cooperate. In the placement of manpower, knowledge and experience and ability are needed in carrying out their duties and if they are not experts who do it, there will be destruction or failure, so to achieve success in the right placement according to their expertise is needed. This research is library research and is included in the qualitative research approach. Data collection is carried out directly from various relevant literature including research articles sourced from Google Scholar. Data analysis is carried out qualitatively consisting of data reduction, data presentation, and conclusions. The results of data analysis show that labor placement affects employee performance. This can be seen from the responsibility of employees to work, the punctuality of coming to work and the responsibility in completing tasks at work

**Keyword:** Influence, Workforce Placement, Employee Performance

**Abstrak.** Penempatan tenaga kerja merupakan rangkaian proses setelah rekrutmen dan seleksi untuk menentukan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja adalah pencapaian dari hasil kerja yang dibebankan kepada pegawai didasarkan oleh pengalaman, kecakapan, kesungguhan, waktu, kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Dalam penempatan tenaga kerja diperlukan pengetahuan dan juga pengalaman serta kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan apabila bukan ahli yang mengerjakannya maka akan timbul kehancuran atau kegagalan, maka untuk mencapai kesuksesan di perlukan penempatan yang tepat sesuai keahliannya. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*Library research*) dan termasuk kedalam pendekatan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan secara langsung yang berasal dari berbagai literatur relevan diantaranya adalah artikel hasil penelitian yang bersumber dari *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai bekerja, ketepatan waktu datang untuk bekerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja

**Kata Kunci:** Pengaruh, Penempatan Tenaga Kerja, Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Basri, H. H & Jamilus. (2023). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 2110-2121. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>

---

## **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan yang penting pada sebuah organisasi atau instansi. Organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki tujuan atau visi yang sama. Selain dari visi yang sama, penempatan tenaga kerja juga sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Mardiah (2016) Penempatan merupakan proses mendudukkan sumber daya yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu, dan kemudian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan organisasi. Sari et al., (2024) menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah penugasan tugas/jabatan berdasarkan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu berdasarkan kebijakan yang di ambil oleh pemimpin instansi. Sinambela (dalam Winda, 2019) kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Penempatan tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Penempatan yang tepat akan meningkatkan efisiensi, produktivitas dan kinerja pegawai. Sementara penempatan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari penempatan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan studi kepustakaan sebagai sumbernya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian pustaka (*library research*). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data yang diperoleh dari jurnal atau artikel dan dari buku-buku yang berkaitan dengan pengaruh penempatan tenaga kerja (pegawai) terhadap kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil penelitian pada *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Penempatan Tenaga Kerja (Pegawai)

Penempatan tenaga kerja harus di dasarkan job description dan job spesification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “the right man in the right place and the right man behind the right job” (Mangkunegara dalam Yusuf et al., 2024). Penempatan kerja adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien Larasati dalam (Utami et al., 2023). Menurut Karyoto dalam (Sari et al., 2024) penempatan kerja (SDM) adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pendapat dari Sastrohadiwiryono dalam (Fadilah Nur et al., 2015) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Susanto & Pramono, 2020).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat dipahami bahwa Penempatan tenaga kerja merupakan rangkaian proses setelah rekrutmen dan seleksi untuk menentukan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditentukan oleh organisasi. Islam telah mengatur persolan kehidupan dunia dengan detail, termasuk dalam memanager perihal penempatan kepegawaian. Islam mendorong umatnya untuk menempatkan tenaga kerja atau pegawai yang telah dipilih atau diseleksi berdasarkan penge- tahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki (Alhaddad et al., 2019) sesuai di jelaskan dalam Alquran Surah Yusuf 54-56 yang berbunyi:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتَنْوِينِي بِهٖ اسْتَخْلَصَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahan:

Dan raja berkata, "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, maka dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan terpercaya. Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan. Dan demikianlah Kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri ini (Mesir); untuk tinggal dimana saja yang dia kehendaki. Kami melimpahkan rahmat kepada siapa yang Kami kehendaki dan Kami tidak menyalakan pahala orang-orang yang berbuat baik.

Hal ini juga sejalan dengan dengan hadist al Bukhari, Rasulullah SAW bersabda; Apabila suatu amanah di sia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya (Abu Hurairah) bertanya;

Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau Menjawab; Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya (Harmonika, 2017).

Berdasarkan Ayat dan hadist tersebut dapat kita pahami bahwa dalam suatu pekerjaan diperlukan pengetahuan dan juga pengalaman serta kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan apabila bukan ahli yang mengerjakannya maka akan timbul kehancuran atau kegagalan, maka untuk mencapai kesuksesan di perlukan penempatan yang tepat sesuai keahliannya.

### **Tujuan Penempatan Kerja**

Sastrohadiwiryono dalam Fadilah Nur et al., (2015) mengungkapkan bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Musenif (dalam Fadilah Nur et al., 2015) prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja yaitu (1) prinsip kemanusiaan, (2) prinsip demokrasi, (3) prinsip *the right man on the right place*, (4) prinsip *equal pay for equal work*, (5) prinsip kesatuan arah, (6) prinsip kesatuan tujuan, (7) prinsip kesatuan komando, dan (8) prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

### **Faktor Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Menurut Ardana dalam (Sari et al., 2024) Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah:

- Latar belakang pendidikan: latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan penempatan kerja semakin tinggi pendidikan semakin bagus penempatan orang yang bersangkutan.
- Pengalaman kerja: pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan bahwa makin banyak bekerja makin banyak pengalaman yang di miliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi
- Faktor umur: dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor umur perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang usianya agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko dan bahaya tinggi dan tanggung jawab berat.

- Kesehatan fisik dan mental: pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik yang sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran yang tinggi di perlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat. SDM yang fisiknya lemah, tetapi berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep-konsep atau perhitungan dan analisis yang memerlukan ketekunan dan kecerdasan yang luar biasa.
- Faktor jenis kelamin: jenis kelamin tenaga kerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerakan fisik tertentu yang cocok adalah tenaga kerja pria, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon, yang lebih cocok adalah wanita.
- Status perkawinan: untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.
- Minat dan hobi: dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang bersangkutan. Seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakan ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya.

### **Indikator Penempatan Kerja**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Hasyim, 2024) dimensi dan Indikator Penempatan Kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- Prestasi akademis: prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan dimasa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Dengan indikator (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, (2) penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, (3) pekerjaan & tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan latar belakang Pendidikan
- Pengalaman kerja: pengalaman kerja perlu mendapatkan pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Dengan indikator (1) rekrutmen pegawai pada instansi lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja, dan (2) pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat menunjang kegiatan instansi

- Kesehatan fisik dan mental: dimensi ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor diatas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai, diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang dirujuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani. Dengan indikator (1) instansi melakukan tes kesehatan sebelum ditempatkan pada posisi/jabatan tertentu, (2) instansi menentukan standar kesehatan dalam proses penempatan pegawai, dan (3) instansi mempunyai kriteria tentang penempatan pegawai sesuai dengan kesehatan fisik mereka.
- Status perkawinan: status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi dimana suaminya bertugas. Dengan indikator (1) status perkawinan menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai, (2) status perkawinan sangat mempengaruhi penempatan pegawai terutama bagi karyawan, dan (3) pertimbangan status perkawinan yang ditetapkan instansi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai
- Usia: Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Dengan indikator (1) memperhatikan usia sebagai syarat dalam penempatan pegawainya, (2) memperhatikan usia sebelum diangkat menjadi pegawai, dan (3) usia sesuai dengan keputusan penempatan yang ditentukan oleh Instansi

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Utami et al., (2023) Kinerja adalah suatu pencapaian dari hasil kerja yang dibebankan kepada seseorang didasarkan oleh pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Hasyim, 2024) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Bangun dalam (Hasyim, 2024,) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah

- Jumlah pekerjaan: dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- Kualitas pekerjaan: setiap Pegawai dalam Instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

- Ketepatan waktu: setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- Kehadiran: suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- Kemampuan bekerjasama: tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang Pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua Pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar Pegawai sangat dibutuhkan

Mangkunegara dalam (Winda, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

### **Pengukuran Kinerja**

Menurut Dharma (dalam Fadilah Nur et al., 2015) pengukuran kinerja dibagi menjadi tiga kriteria yaitu:

- Kuantitas kerja: pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan
- Kualitas kerja: pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- Ketepatan waktu: ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Beberapa peneliti telah mengangkat masalah pengaruh penempatan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. ada beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh penempatan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan artikel yang di tulis oleh (Yusuf et al., 2024) menyimpulkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS), Hal ini dapat di lihat dari tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam bekerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistikn (BPS) Pinrang hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi dorongan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Selanjutnya penelitian Utami et al., (2023) yang berjudul menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

Pendapat lain dari Hasyim (2024) dimana artikelnya berjudul menyimpulkan diperoleh hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM berbasis varian dengan menggunakan Smart-PLS. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini: Pada hasil uji Hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. Pada hasil uji hipotesis ketiga menegaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. Pada hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir, Pada hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir.

Harjumi et al., (2024) menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kota Padang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Satpol PP Kota Padang, Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Padang komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang, Komitmen organisasional memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang, Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Padang.

Artikel yang di tulis oleh Tunase et al., (2024) menyimpulkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh berdasarkan hasil uji parsial uji t dimana nilai t hitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $5,322 > 0,1816$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,0002. hal ini berarti hipotesis 1 diterima yang menyatakan ada pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t diperoleh t hitung variabel X2 lebih besar dari pada nilai t tabel ( $7,637 > 0,1816$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001. hal ini berarti hipotesis 2 diterima yang menyatakan ada pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, Telah di uji secara simultan terdapat pengaruh penempatan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan beberapa artikel diatas dapat dipahami bahwa penempatan tenaga kerja terhadap kinerja pegawai bahwa penempatan tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam bekerja serta semakin tinggi dorongan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Penempatan tenaga kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai bekerja, ketepatan waktu datang untuk bekerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja. Hal ini di dukung juga oleh Alquran Qs Yusuf ayat 54-56 dan hadist Albukhari menjelaskan bahwa suatu pekerjaan diperlukan pengetahuan dan juga pengalaman serta kemampuan dalam menjalankan tugasnya dan apabila bukan ahli yang mengerjakannya maka akan timbul kehancuran atau kegagalan, maka untuk mencapai kesuksesan di perlukan penempatan yang tepat sesuai keahliannya.

## **REKOMENDASI**

Artikel ini hanya bersifat kajian pustaka yang berkaitan dengan pengaruh penempatan tenaga kerja (pegawai) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu penelitian selanjutnya untuk lebih memperdalam pengaruh penempatan tenaga kerja (pegawai) terhadap kinerja pegawai.

**REFERENSI**

- Alhaddad, M. R., Saleh, A. S., & US, K. A. (2019). Penempatan Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits. *Tarbawiyah Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 17. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i1.1447>
- Fadilah Nur, A., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Harjumi, R., Putra, R. B., & Fitri, H. (2024). Pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor satpol pp kota padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEKMa)*, 28(2), 64–72.
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At- Tadair*, 1(1), 1–14.
- Hasyim, N. (2024). “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir .” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 585–602.
- Ketenagakerjaan, K. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 223–235. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47>
- Sari, N., Rasinan, D., & Sambara', K. (2024). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Tello Kota Makassar. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 814–825.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>
- Tunase, M. R., Dp, M. K., & Wulandari, T. (2024). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan*. 3(3), 1432–1442.
- Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2166–2175. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4546>
- Winda, W. (2019). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di politeknik teknologi kimia industri (ptki) medan. *Tesis ( Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2228/1/PENGARUH PELATIHAN%20 PENEMPATAN KERJA%20 DAN.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2228/1/PENGARUH%20PELATIHAN%20PENEMPATAN%20KERJA%20DAN.pdf)
- Yuliana, I., Djumadi, & Paranoan, D. (2015). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428–440. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/582>
- Yusuf, S., Sudirman, & Jumarni. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 120–128.



