

The Influence Of Job Placement, Career Development And Coordination On The Work Performance Of Employees Of The Muara Enim District Health Office

Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karier Dan Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim

Nofi Heryani ¹⁾; Hardiyansyah ²⁾; Emi Suwarni ³⁾

¹⁾Study Program of Institute of Economic Science Serelo Lahat

Email: ¹⁾ nofiheryani@gmail.com; ²⁾ dempo66@gmail.com; ³⁾ emisuwarni@teknokrat.ac.id

How to Cite :

Heryani, N., Hardiyansyah, H., Suwarni, E. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karier Dan Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [05 Juni 2023]

KEYWORDS

Job placement, career development, coordination and work performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, pengembangan karier, dan koordinasi secara sendiri – sendiri dan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu Structural Modeling Equation (SEM) dari paket software statistic AMOS digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian secara deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden pada masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa: Persepsi responden terhadap variabel Penempatan Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim relatif baik. Persepsi responden terhadap variabel Pengembangan Karier pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim relatif baik. Persepsi responden terhadap variabel Koordinasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim relatif baik. Persepsi responden terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim relatif baik. Faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim adalah Penempatan Kerja dan Koordinasi, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement, career development, and coordination individually and together on the work performance of employees of the Muara Enim Regency Health Office. The research method used in this research is quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity test, reliability test. The data analysis technique used is Structural Modeling Equation (SEM) from the AMOS statistical software package used in hypothesis testing. The results of descriptive research to describe the perceptions of respondents on each variable can be concluded that: Respondents' perceptions of the employee job

Placement variable at the Muara Enim Regency Health Office are relatively good. Respondents' perceptions of employee career development variables at the Muara Enim Regency Health Office are relatively good. Respondents' perceptions of employee coordination variables at the Muara Enim Regency Health Office are relatively good. Respondents' perceptions of employee Work Achievement variables at the Muara Enim Regency Health Office are relatively good. Factors that affect employee work performance at the Muara Enim Regency Health Office are job placement and coordination, while career development has no direct effect on work performance. .

PENDAHULUAN

Organisasi kesehatan dengan memanfaatkan kewenangan daerah dalam mencapai tujuan dengan orientasi kesejahteraan dan kesehatan masyarakat dengan mengupayakan masyarakat sehat melalui pelaksanaan tugas pokok dan program – program kerja lainnya. Sebagai organisasi Kesehatan masyarakat dalam mewujudkan visi dan misinya tentunya bukanlah hal yang mudah, dimana pada organisasi Kesehatan tentu harus disertai dengan sumber daya manusia yang berprestasi pastinya. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti penempatan kerja, pengembangan karier dan koordinasi.

Sehingga berbagai program dan kegiatan akan dilaksanakan di masa yang akan datang berhasil, maka harus dipersiapkan dengan kematangan dalam perencanaan. Rencana yang disusun tentunya harus memperhitungkan kondisi saat ini serta memprediksi kondisi masa depan dengan berbagai dukungan dan hambatan yang akan muncul. Dalam mencapai tujuan dan program kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim dengan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan pemeriksaan, pengukuran, penetapan dan pengujian bahan yang berasal dari manusia atau bahan bukan manusia untuk mengetahui jenis penyakit, penyebab penyakit, kondisi kesehatan atau faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan individu dan masyarakat.

Keberhasilan organisasi Kesehatan sangat ditentukan oleh penempatan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Maka dalam hal ini penempatan harus disesuaikan dengan keadaan pegawai seperti pegawai yang lama maupun dengan posisi yang tepat. Penempatan seorang pegawai pada posisinya disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan – tujuan yang akan dilaksanakan, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan tercapai.

Penempatan kerja merupakan pemberian posisi kepada seseorang untuk melaksanakan tugas dan program kerja sesuai dengan kemampuan ataupun keterampilan yang dimilikinya. Sebagai organisasi Kesehatan dengan tugas dan tujuan utama mensehatkan masyarakat, maka penempatan posisi pegawai tidak bisa sembarangan agar tugas – tugas masing – masing pegawai dapat berjalan dengan baik dan serta terjadinya pelaksanaan tugas yang lebih efektif dalam melayani masyarakat yang menggunakan pelayanan.

Hasil dari pengamatan penulis di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim, dijumpai beberapa permasalahan yaitu, Penempatan kerja pegawai masih ada yang belum sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing – masing pegawai. Pengembangan karier yang belum terlihat seperti perencanaan karier di masa yang akan datang dari pegawai belum terlihat, masih ada pegawai yang belum bekerja dengan sungguh-sungguh dan belum maksimalnya pengembangan karier yang didukung oleh atasan. Masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan.

LANDASAN TEORI

Penempatan Kerja

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan

pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengembangan Karier

adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di suatu Lembaga atau instansi tempat mereka bekerja, agar Lembaga atau instansi tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Koordinasi

koordinasi menurut beberapa para ahli yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan suatu usaha kerjasama seseorang, sekelompok orang atau antar badan dalam melaksanakan tugas – tugas tertentu sehingga dalam hal ini dapat saling mengisi dan saling membantu.

Prestasi Kerja

prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

1. Data primer.
merupakan informasi utama yang diliput atau data utama yang melalui pengumpulan data dengan wawancara dan mencatat data.
2. Data sekunder.
Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer dapat memperkaya data primer.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 82 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 82 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah penentuan sampel apabila jumlah semua populasi akan dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden adalah uraian atau gambaran mengenai identitas responden. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Responden	(%)
Sarjana S2	15	18
Sarjana S1	34	42
D.3	32	39
SMA	1	1
Jumlah	82	100 %

Responden dengan karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan Sarjana S2 berjumlah 15 orang atau 18 %, responden dengan jenjang pendidikan Sarjana S1 berjumlah 34 orang atau 42 %, responden dengan jenjang pendidikan D.3 berjumlah 32 orang atau 39 % dan responden dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 1 orang atau 1 %.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden	(%)
Laki – Laki	25	30
Perempuan	57	70
Jumlah	82	100 %

Analisis Deskriptif

Deskripsi

Variabel Penempatan Kerja Jawaban responden pada variabel Penempatan Kerja yang terdiri atas 10 indikator/pernyataan ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 3. Tanggapan Responden pada Variabel Penempatan Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Skor					Nilai Skor	Skor Maks	Capaian
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	0	4	19	59	383	410	93.41%
2	X1.2	0	4	3	20	55	372	410	90.73%
3	X1.3	0	2	4	27	49	369	410	90.00%
4	X1.4	0	3	5	26	48	365	410	89.02%
5	X1.5	0	4	0	29	49	369	410	90.00%
6	X1.6	0	4	7	17	54	367	410	89.51%
7	X1.7	0	3	1	33	45	366	410	89.27%
8	X1.8	0	3	3	33	43	362	410	88.29%
9	X1.9	0	4	0	34	44	364	410	88.78%
10	X1.10	0	2	3	23	54	375	410	91.46%
	Rata-rata								90.05%

Berdasarkan Tabel menunjukkan dari sepuluh indikator pada variabel Penempatan Kerja secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 90,05%. Secara keseluruhan tingkat Penempatan Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim dirasa sangat baik, pada indikator 1 memiliki nilai tertinggi yaitu 383 dengan capaian 93,41% sementara ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata seperti pada indikator 8 terendah dengan nilai 362 dan capaian 88,29% yang dirasa masih belum optimal. Hal ini

menunjukkan bahwa secara umum tingkat Penempatan Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim sudah sangat baik, terutama indikator pertama.

Deskripsi Variabel Pengembangan Karier

Jawaban responden pada variabel Pengembangan Karier yang terdiri atas 10 indikator/ pernyataan ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 4. Tanggapan Responden pada Variabel Pengembangan Karier

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Skor					Nilai Skor	Skor Maks	Capaian
		1	2	3	4	5			
1	X2.1	0	0	3	23	56	381	410	92.93%
2	X2.2	0	2	3	24	53	374	410	91.22%
3	X2.3	0	1	6	25	50	370	410	90.24%
4	X2.4	0	4	2	22	54	372	410	90.73%
5	X2.5	0	1	2	33	46	370	410	90.24%
6	X2.6	0	3	4	18	57	375	410	91.46%
7	X2.7	0	4	1	31	46	365	410	89.02%
8	X2.8	0	0	4	33	45	369	410	90.00%
9	X2.9	0	3	4	24	51	369	410	90.00%
10	X2.10	0	3	2	23	54	374	410	91.22%
	Rata-rata								90.71%

Berdasarkan Tabel menunjukkan dari sepuluh indikator pada variabel Pengembangan Karier secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 90,71%. Secara keseluruhan tingkat Pengembangan Karier pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim dirasa sangat baik, pada indikator 1 memiliki nilai tertinggi, yaitu skor 381 dengan capaian 92,93% sementara ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata seperti pada indikator 7 nilai terendah yaitu skor 365 dengan capaian 89,02% yang dirasa masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Pengembangan Karier pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim sudah sangat baik, terutama indikator pertama.

Deskripsi Variabel Koordinasi

Jawaban responden pada variabel Koordinasi yang terdiri atas 10 indikator/ pernyataan ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 5. Tanggapan Responden pada Variabel Koordinasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Skor					Nilai Skor	Skor Maks	Capaian
		1	2	3	4	5			
1	X3.1	0	0	5	16	61	384	410	93.66%
2	X3.2	0	4	4	14	60	376	410	91.71%
3	X3.3	0	1	6	23	52	372	410	90.73%
4	X3.4	0	4	4	15	59	375	410	91.46%
5	X3.5	0	3	2	27	50	370	410	90.24%
6	X3.6	0	5	1	21	55	372	410	90.73%
7	X3.7	0	4	1	27	50	369	410	90.00%
8	X3.8	0	2	3	28	49	370	410	90.24%
9	X3.9	0	4	1	28	49	368	410	89.76%
10	X3.10	0	5	4	17	56	370	410	90.24%
	Rata-rata								90.88%

Berdasarkan Tabel menunjukkan dari sepuluh indikator pada variabel Koordinasi secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 90,88%. Secara keseluruhan tingkat Koordinasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim dirasa sangat baik, pada indikator 1 memiliki nilai tertinggi yaitu 384 dengan capaian 93,66% sementara ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata seperti pada indikator 9 nilai terendah yaitu 368 dengan capaian 89,76% yang dirasa masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Koordinasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim sudah sangat baik, terutama indikator pertama.

Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja yang terdiri atas 10 indikator/ pernyataan ditunjukkan pada Tabel

Tabel 6. Tanggapan Responden pada Variabel Prestasi Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Skor					Nilai Skor	Skor Maks	Capaian
		1	2	3	4	5			
1	Y1.1	0	0	6	16	60	382	410	93.17%
2	Y1.2	0	3	5	21	53	370	410	90.24%
3	Y1.3	0	0	9	23	50	369	410	90.00%
4	Y1.4	0	4	2	23	53	371	410	90.49%
5	Y1.5	0	3	1	34	44	365	410	89.02%
6	Y1.6	0	3	6	25	48	364	410	88.78%
7	Y1.7	0	3	4	36	39	357	410	87.07%
8	Y1.8	0	3	3	34	42	361	410	88.05%
9	Y1.9	0	3	4	26	49	367	410	89.51%
10	Y1.10	0	4	2	23	53	371	410	90.49%
	Rata-rata								89.68%

Berdasarkan Tabel menunjukkan dari sepuluh indikator pada variabel Prestasi Kerja secara keseluruhan berada pada kriteria sangat baik dengan skor rata-rata sebesar 89,78%. Secara keseluruhan tingkat Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim dirasa sangat baik, pada indikator 1 memiliki nilai tertinggi yaitu 382 dengan capaian 93,17% sementara ada beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata seperti pada indikator 7 nilai terendah yaitu 357 dengan capaian 87,07% yang dirasa masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim sudah sangat baik, terutama indikator pertama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penempatan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim.
2. Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim.
3. Koordinasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim.

Saran

1. Penempatan kerja terbukti memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. Namun berdasarkan hasil kuesioner penempatan kerja point 2 mendapatkan nilai terendah. Maka kami sarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim untuk mempertimbangkan pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk menentukan tempat kerja pegawai tersebut sehingga nantinya dengan penempatan kerja yang sesuai akan berdampak pada capaian prestasi kerja yang semakin baik pula. Hal ini dapat dituangkan dalam bentuk cek list atau SOP dalam menentukan penempatan kerja seorang pegawai.
2. Dengan terbuktinya bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya seluruh pegawai memiliki pengembangan karier seperti perencanaan karier di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil kuesioner pengembangan karier poin 5 mendapatkan nilai terendah. Maka kami sarankan pimpinan haruslah mendukung pengembangan karier seluruh pegawainya, memberikan kesempatan berupa promosi jabatan untuk pegawai yang berprestasi agar pengembangan karier pegawai dapat diwujudkan dan senantiasa memotivasi kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kesadaran bahwa pengembangan karier bagi setiap pegawai adalah hal yang penting, misalnya dengan mengadakan pelatihan berkala kepada seluruh pegawai yang bertemakan " Pentingnya pengembangan karier bagi ASN".
3. Dengan terbuktinya pengaruh koordinasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim maka koordinasi antar atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai harus selalu ditingkatkan. Berdasarkan hasil kuesioner koordinasi poin 4 mendapatkan nilai terendah. Maka kami sarankan hendaknya pimpinan memperjelas garis koordinasi dalam organisasinya, sehingga seluruh pegawai dapat melakukan koordinasi dengan baik, meliputi koordinasi antara atasan dan bawahan maupun koordinasi antar sesama pegawai agar tidak terjadi miss komunikasi dalam bekerja sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Kepala Dinas Kesehatan disarankan dapat mengadakan program pelatihan secara berkala tentang " Komunikasi Efektif".
4. Bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang sama dengan menambah jumlah sampel dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel kompetensi sebagai variabel mediating dari pengembangan karier terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, 2018. Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi. Jakarta: PT Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- Emzir, 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Erni Sari, 2017, Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karier Dan Koordinasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan. Pln (Persero) Rayon Kayu Agung
- Eslawati, 2019, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara
- Guion, 2017. Mengatakan bahwa prestasi kerja secara kuantitas mengacu pada "hasil".
- Handyaningrat, 2019. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hardiyansyah, 2022. Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi.
- Hardiyansyah, 2021, Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pada RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Masa Pandemi Covid-19.
- Handoko, 2020. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Perkasa

- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2018. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, 2019. Metodologi Penelitian Pendidikan, Rineka Cipta. Jakarta
- Nindyati, 2019. Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Robbins, 2017, Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Rosdy Ruslan, 2018. Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Sarwono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saril, 2020, Pengaruh Pengembangan Karier Dan Koordinasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multifinance Di Kota Makassar
- Setiyani,2017, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh
- Siagian, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, 2021. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijono, 2017. Prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.