**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Peran Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi begitu penting dan vital. Prestasi yang dicapai suatu organisasi atau instansi sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia di dalamnya, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan hal ini. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan organisasi dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan manusia

merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi organisasi. Karena itu organisasi harus menempatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan bidang dan keahlian agar kinerjanya lebih maksimum. Untuk mewujudkannya perlu penempatan tenaga kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki dan dikuasai.

Pelaksananaan perekrutan dan seleksi yang baik terhadap pegawai merupakan proses yang harus dilakukan sebelum menempatkan pegawai, hal ini dimaksudkan agar suatu organisasi memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan organisasi. Kegagalan dalam melakukan seleksi dan penempatan ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, yang selanjutnya akan menghambat proses pencapaian tujuan organisai. Karena pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, akan lebih terpacu untuk selalu memberikan konstribusi semaksimal mungkin bagi organisasinya.

Provinsi Jawa Barat masih merupakan lokasi yang paling diminati oleh para perantauan selain karena dukungan jarak tempuh ke Ibu Kota begitu dekat juga memiliki kondisi infrastruktur yang mengarah ke perubahan yang baik. Kondisi yang mulai banyak perubahan tidak jauh dari perkembangan sumber daya manusia yang melimpah dan berkompeten. Perkembangan dan berkompetennya sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perubahan-perubahan yang baik sehingga pada akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan tingkat kesejahteraan masyarakat.

Langkah Kabupaten Cianjur sebagai salah satu Kabupaten dengan wilayah yang cukup luas, sehingga saat ini begitu gencar menata sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan infrastruktur bisa menjadi modal tambahan yang cukup mendasar dalam upaya menjalankan visi dan misi Kabupaten Cianjur itu sendiri. Kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kabupaten Cianjur merupakan hal-hal yang dapat menciptakan perubahan-perubahan yang menjadi lebih baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat buah dari kinerja pegawainya yang baik.

Berdasarkan Peraturan Bupati Cianjur Nomor 37 tahun 2013 dan tentang Rincian tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur yang melaksanakan urusan menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya

Pegawai yang ada dilingkungan organisasi tersebut termasuk pada jabatan fungsional yang seharusnya mempunyai keahlian yang sifatnya mandiri seperti dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang jabatan fungsional PNS, didefinisikan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hal seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 tahun 1974. Peraturan PemerintahNomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS. Unsur- unsur dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaaan atau kinerja pegawai yaitu : kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan sangat menyadari dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, sesuai dengan pendidikan dan bidang kerja, memiliki gagasan luas dan dapat bekerjasama yang sebaik- baik nya.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. G*ood governance* digerakkan oleh prinsip–prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya manusia harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumberdaya manusia pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah–langkahoperasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika sumber daya manusianya cerdas.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Priansa (2014 : 124) dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas - tugasnya jabatan yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka perlu penempatan pegawai yang tepat dan cocok untuk masing - masing dibidang atau sub bidang yang ada di dalam organisasi. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian (*the right man in the right place and the right man in the right job*) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan - kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga “*the right man in the right place and the right man in the right job*” tercapai. Keputusan penempatan pegawai lebih banyak dibuat oleh manajer lini dan supervisor pegawai dalam di visi tertentu. Peranan departemen sumber daya manusia adalah memberikan usulan dan nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan organisasi dan memberikan konseling kepada pegawai.

Selain Penempatan Pegawai yang baik dalam setiap organisasi juga dibutuhkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur merupakan faktor yang sangat penting juga bagi keberhasilan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur dalam merealisasikan program kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai tugas dan fungsi yang diembannya. Sedangkan Pegawai adalah Sumber Daya Manusia yang menjalankan tugas dan fungsi di dalam organisasi.

Menurut Mahmudi yang dikutip oleh Satibi (2011 : 102) dalam bukunya manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik,yang dilihat dari perspektif organisasi publik, bahwa Kinerja adalah Kesuksesaan seseorang Pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berbicara tentang kinerja pegawai, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja dan standar *performance*. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannyadengan baik.

Dengan demikian setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yaitu profesioanal dan dapat mengejar target pekerjaannya dalam organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan maka dapat maka menciptakan hasil kinerja yang tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut, telah terbukti bahwasanya terdapat permasalahan yang berhubungan dengan penempatan pegawai yang terdapat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur diantaranya masih rendahnya kemampuan aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi penghambat mencapainya tujuan organisasi. Perekrutan dan seleksi pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai dilihat dari pengalaman dan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penjajagan yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih memperlihatkan Kinerja Pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari :

1. Ketepatan waktu, masih adanya pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur yang pekerjaannya belum selesai diluar waktu yang di tentukan.
2. Inisiatif, sebagian besar Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih berusia muda, hal ini tentu sangat berpengaruh pada proses maupun hasil kerja. Karena kurangnya pengalaman maupun pengetahuan tentang dunia kerjanya. Tentu berpengaruh pada kurangnya ide-ide atau gagasan-gagasan yang bersifat membangun kepada organisasi.
3. Kualitas hasil kerja, Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur kebanyakan adalah pegawai muda dengan pengalaman dan kemampuan kerja yang kurang.dimana terlihat dari mutu kerja dan kecermatan dalam mengerjakan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang kurang baik, belum pula terlihat perbaikan yang signifikan sesuai yang diharapkan..

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga disebabkan oleh penempatan pegawai yang kurang cocok dalam penerapannya, sebagai berikut

1. Faktor Prestasi Akademik

Pimpinan dalam hal penempatan pegawai kurang memperhatikan faktor prestasi akademis yang didalam nya menyangkut latar belakang pendidikan, lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, diberikan tanggung jawab untuk memegang pekerjaan yang berhubungan dengan Pengadministrasian Umum, sehingga pegawai tidak akan maksimal dalam pembuatan atau mengupdate tentang pengadministasian karena tingkat pendidikannya tidak berhubungan dengan beban pekerjaan yang diberikan.

1. Faktor Pengalaman

Pimpinan dalam hal penempatan pegawai kurang memperhatikan faktor pengalaman yang didalam nya menyangkut pengalaman dan masa kerja. Terlihat dari pegawai yang berumur muda dengan pengalaman yang kurang di dunia kerjanya, diberikan tanggung jawab untuk mengemban pekerjaan yang belum matang ia kuasai, sehingga pegawai tidak akan maksimal dalam menjalankan kewajiban kerjanya.

1. Usia

Dalam hal ini pimpinan kurang memperhatikan usia pegawai yang diterima menjadi pegawai. Pegawai muda terkesan lebih syarat pengalaman di dunia kerja yang ada di Sekretariat Daerah Khususnya Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kabupaten Cianjur. Sehingga kinerjanya kurang terlihat produktif.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul **: “Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur**.**”**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur?
3. Usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur?

**1.3Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh data dan informasi tentang Penempatan Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur terhadap Kinerja Pegawai dalam mencapai tujuannya.
2. Memperoleh data dan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
3. Mengembangkan data mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
	1. **Kegunaan Penelitian**

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Penempatan Pegawai (variabel bebas) dan kinerja Pegawai (variabel terikat).

Penempatan pegawai berkaitan dengan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau jabatannya. Peneliti menuangkan definisi tentang penempatan pegawai menurut **Sastrohadiwiryo** yang dikutip oleh **Priansa (2016:124)** yaitu:

**“Proses pemberian tugas dan pekerjaankepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang limgkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang , serta tanggung jawabnya”**

Sehingga dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai merupakan pemberian tugas atau pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi serta pegawai tersebut mampu mempertanggungjawabkan atau segala pekerjaannya.

Penempatan pegawai dapat berjalan apabila dilaksanakan dengan faktor-faktor yang di pertimbangkan. Oleh karena itu **Priansa (2016:129)** mengemukakan faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja yaitu:

1. **Prestasi akademis. Akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus di pertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jaab**
2. **Pengalaman. Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.**
3. **Kesehatan fisik dan mental. Dalam menempatan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan.**
4. **Status perkawinan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khusunya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu di pertimbangkan penempatannya.**
5. **Usia. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.**

**Behardin (1993 : 376)** yang dikutip oleh **Satibi (2011 : 104)** dalam bukunya **Manajemen publik dalam persepktif teoritik dan empirik**, mengemukakan pengertian kinerja pegawai, Yaitu

**“Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya**”.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai dari tugas yang dikerjakannya sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja yang dimiliki pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi untuk mencapai kinerja pegawai tidaklah mudah, sehingga **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik dan Empirik” (2012:119),** menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. ***Kualitas hasil kerja*, mengandung arti bahwa setiap aparatur dapat memiliki kinerja yang tinggi, manakala ia mampu menampilkan hasil kerja terbaik sesuai dengan job description yang dimiliki. Dengan demikian, yang bersangkutan diharapkan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan publik**
2. ***Ketepatan waktu*, mengandung arti bahwa seorang aparatur yang berkinerja tinggi akan bekerja secara tepat waktu. Denga perkataan lain, ia memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang telah di bebankan kepadanya.**
3. ***Kemampuan kerja*, mengandung arti bahwa aparatur berkinerja tinggi akan tercermin dari kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.**
4. ***Resposivitas*, mengandung arti bahwa aparatur yang memiliki kinerjan tinggi akan terlihat dari sikapnya yang responsive atau peka terhadap setiap keluhan dan tuntutan publik.**
5. ***Komitmen*, mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang di berikan.**
6. ***Inisiatif,* mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi senantiasa memiliki inisiatif atau ide-ide cerdas, sehingga ia dapat beradaptasi pada setiap perubahan dan pergeseran serta perkembangan yang terjadi, baik di lingkungan organisasi maupun diluar organisasi.**
7. ***Efisien*, mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi akan tercermin dari hasil kerjanya yang efisien. Ia mampu menggunakan sumberdaya anggaran yang efisien, sesuai dengan perencanaan anggaran yang telah di tetapkan.**

Penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya dapat mengukur kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, keterkaitan antara penempatan pegawai dengan kinerja dapat diliat dari teori yang dikemukakan oleh **Priansa (2014 : 128)** bahwa :

**“Kemampuan sangat penting dalam penempatan pegawai karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawab nya dengan baik”.**

Dengan demikian setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yaitu profesional dan dapat mengejar target pekerjaannya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan maka dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap organisasi, karena dengan adanya kinerja yang tinggi diharapkan tercapainya tujuan organisasi.

Dari pemikiran para pakar diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa karakteristik ada hubungannya, ada pengaruhnya, ada kaitannya, ada korelasinya dengan kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

* 1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : **"Terdapat Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur**”

 Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai beikut :

1. H0 $ ρ$s = 0, artinya tidak adanya hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).
2. H1 $ ρs $ ≠ 0, artinya adanya hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**X**

**Y**

 **GAMBAR 1.1**

 **PARADIGMA PENELITIAN PENEMPATAN PEGAWAI**

 **DENGAN KINERJA PEGAWAI**

**Keterangan gambar :**

X = Variabel Penempatan Pegawai

Y = Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut : Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Hubungan menunjuk seberapa jauh keterkaitan atau hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.
2. Penempatan Pegawai (X) Proses pemberian tugas dan pekerjaankepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang , serta tanggung jawabnya. Dengan indikator penempatan pegawai sebagai berikut :
3. Prestasi akademis. Akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus di pertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.
4. Pengalaman. Kenyataan menunjukan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.
5. Kesehatan fisik dan mental. Dalam menempatan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan.
6. Status perkawinan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khusunya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu di pertimbangkan penempatannya.
7. Usia. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.
8. Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya diukur dengan indikator-indikator :
9. Kualitas hasil kerja, mengandung arti bahwa setiap aparatur dapat memiliki kinerja yang tinggi, manakala ia mampu menampilkan hasil kerja terbaik sesuai dengan job description yang dimiliki. Dengan demikian, yang bersangkutan diharapkan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan publik
10. Ketepatan waktu, mengandung arti bahwa seorang aparatur yang berkinerja tinggi akan bekerja secara tepat waktu. Denga perkataan lain, ia memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang telah di bebankan kepadanya.
11. Kemampuan kerja, mengandung arti bahwa aparatur berkinerja tinggi akan tercermin dari kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.
12. Resposivitas, mengandung arti bahwa aparatur yang memiliki kinerjan tinggi akan terlihat dari sikapnya yang responsive atau peka terhadap setiap keluhan dan tuntutan publik.
13. Komitmen, mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang di berikan.
14. Inisiatif, mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi senantiasa memiliki inisiatif atau ide-ide cerdas,
15. Efisien, mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi akan tercermin dari hasil kerjanya yang efisien. Ia mampu menggunakan sumberdaya anggaran yang efisien, sesuai dengan perencanaan anggaran yang telah di tetapkan.

**1.7 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1.7.1 Lokasi**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur Jl. Siti Jenab No.31, Pamoyanan, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43211

**1.7.2 Lamanya penelitian**

Mengenai waktu penelitian dilakukan mulai dari tahap penjajagan sampai tahap penelitian pada bulan Januari-Juni.