

---

## **PENGARUH PENEMPATAN TUGAS TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KPPBC TMP BELAWAN**

**Sumiati<sup>1</sup>, Sahnun Rangkuti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dharmawangsa

[sahnunrangkuti@dharmawangsa.ac.id](mailto:sahnunrangkuti@dharmawangsa.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 07 Agustus 2024

Revised: 19 Agustus 2024

Accepted: 29 Agustus 2024

**Keywords:** *Penempatan Tugas, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of job placement on employee motivation at KPPBC TMP Belawan. Using a sample of 65 employees and simple linear regression analysis with SPSS, the results show that job placement has a significant effect on work motivation (significance value  $0.001 < 0.05$ ,  $t_{\text{calculated}} = 8.825 > t_{\text{table}} = 1.669$ ). The coefficient of determination indicates an influence of 55.3%. However, employee rotation has not been carried out regularly or evenly. Therefore, it is recommended that the rotation system be implemented routinely and fairly to enhance motivation and prevent internal conflicts.*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa pengelolaan yang efektif terhadap pegawai, maka seluruh sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai adalah penempatan tugas yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan latar belakang karyawan.

Penempatan tugas merupakan proses menyesuaikan karyawan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:93), penempatan tugas adalah penetapan seseorang pada jabatan tertentu yang sesuai dengan keahliannya agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya (mismatch), yang pada gilirannya menurunkan motivasi dan kinerja kerja. Dengan demikian, akurasi dalam proses penempatan merupakan prasyarat penting dalam penciptaan produktivitas kerja.

Motivasi kerja menjadi indikator utama keberhasilan manajerial dalam membangun budaya kerja yang produktif. Robbins (2006:55) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan

---

untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu, jika pegawai merasa ditempatkan secara adil dan sesuai dengan kemampuan, maka akan tumbuh motivasi intrinsik yang kuat untuk berkontribusi maksimal.

Teori Maslow (dalam Mangkunegara, 2011:98) juga mengemukakan bahwa penempatan yang sesuai dapat membantu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow yang mendorong individu untuk berkembang dan menunjukkan potensi terbaiknya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi akibat penempatan yang tidak memadai, maka pegawai cenderung mengalami demotivasi dan ketidakpuasan kerja.

Sementara itu, Rivai (2004:309) menyatakan bahwa penempatan pegawai yang tepat dapat menciptakan kenyamanan kerja dan menghindari konflik peran, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Komitmen organisasi dan motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan sistem kerja, termasuk dalam hal pembagian tugas dan kejelasan peran.

Menurut Simamora (2006:327), penempatan tugas harus mempertimbangkan kompetensi teknis, kesesuaian kepribadian dengan karakteristik jabatan, dan kesiapan individu terhadap tanggung jawab baru. Ketidaksesuaian dalam satu aspek saja dapat memunculkan perasaan frustrasi atau bahkan penolakan terhadap pekerjaan. Hal ini senada dengan pendapat Nawawi (2005:101), yang menyatakan bahwa penempatan yang kurang tepat akan berdampak negatif terhadap efisiensi kerja serta menurunkan motivasi dan produktivitas.

Handoko (2001:76) menekankan bahwa penempatan yang baik merupakan awal dari proses pengembangan sumber daya manusia, karena dari titik itu seseorang akan memulai karier dan kontribusinya bagi organisasi. Sementara itu, teori Herzberg (dalam Sunyoto, 2015:165) menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti penghargaan dan pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa pekerjaannya sesuai dengan dirinya. Maka dari itu, penempatan tugas yang adil dan berdasarkan kompetensi akan menjadi salah satu faktor motivasional penting.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan kerja dengan motivasi karyawan. Sebagai contoh, studi oleh Fitriani (2018) menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja pada sektor pelayanan publik. Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian Siregar (2017), yang

menemukan bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan tugas kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP) Belawan merupakan institusi pemerintah yang memiliki tugas penting dalam pengawasan dan pelayanan di bidang ekspor dan impor. Dalam praktiknya, ditemukan permasalahan terkait penempatan pegawai yang belum sepenuhnya merata dan transparan, seperti ketidaksesuaian antara posisi kerja dan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja. Kondisi ini dikhawatirkan dapat berdampak pada penurunan motivasi pegawai, serta menimbulkan kecemburuan sosial dan penurunan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan tugas terhadap motivasi kerja pegawai pada KPPBC TMP Belawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur sipil negara melalui sistem penempatan yang lebih adil dan profesional.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan yang beralokasi di jalan Anggada II kotak Pos No. 2 Belawan-Sumatera Utara 20411. Jadwal penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2018 sampai dengan selesai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap KPPBC TMP Belawan yang berjumlah 183 pegawai. Sampel dari penelitian ini adalah KPPBC TMP Belawan memiliki 183 pegawai, dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. Batas toleransi kesalahan 10%. Jenis data yang digunakan adalah data riset lapangan. Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Responden**

Responden penelitian ini terdiri perempuan 16 orang (24,6%) dan pria 49 orang (75,4%). Persentase karyawan laki-laki lebih banyak dari pada presentase karyawan perempuan. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di KPPBC TMP Belawan didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki

pendapat mengenai penempatan tugas, dan motivasi kerja. Sebagian besar responden adalah S1 sebanyak 32 orang (49,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KPPBC TMP Belawan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa pegawai KPPBC TMP Belawan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak item kuesioner penelitian yang valid dan seberapa banyak item kuesioner penelitian yang tidak valid. Valid mengandung pengertian bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mendapat data dari responden yang menjadi sampel penelitian dapat dianggap efektif untuk mengangkat masalah atau obyek yang diteliti.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penempatan Tugas(X1)**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.516	0,2441	Valid
Pernyataan 2	0.765	0,2441	Valid
Pernyataan 3	0.828	0,2441	Valid
Pernyataan 4	0.850	0,2441	Valid
Pernyataan 5	0.848	0,2441	Valid
Pernyataan 6	0.842	0,2441	Valid
Pernyataan 7	0.821	0,2441	Valid
Pernyataan 8	0.817	0,2441	Valid
Pernyataan 9	0.808	0,2441	Valid
Pernyataan 10	0.722	0,2441	Valid

Berdasarkan tabel 1 dimana nilai validitas pernyataan untuk penempatan tugas seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ( $n-2=65-2=63=0,2441$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)**

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 11	0.279	0,2441	Valid
Pernyataan 12	0.591	0,2441	Valid

---

Pernyataan 13	0.678	0,2441	Valid
Pernyataan 14	0.731	0,2441	Valid
Pernyataan 15	0.776	0,2441	Valid
Pernyataan 16	0.826	0,2441	Valid
Pernyataan 17	0.778	0,2441	Valid
Pernyataan 18	0.703	0,2441	Valid
Pernyataan 19	0.501	0,2441	Valid
Pernyataan 20	0.535	0,2441	Valid

---

Berdasarkan tabel 2 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ( $n-2=65-2=63=0,2441$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>0,60$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

---

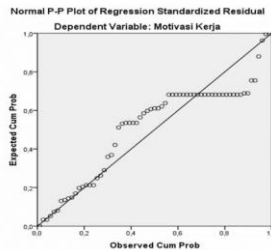
Variabel	cronbach alpha	N of items
Penempatan Tugas	0.929	10
Motivasi Kerja	0,853	10

---

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui nilai cronbach alpha untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga variabel dikatakan handal.

### Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.



**Gambar 1. Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi menunjukkan hasil yang normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (Variance inflactor factor) dan nilai toleransi (tolerance). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai tolerancedi atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

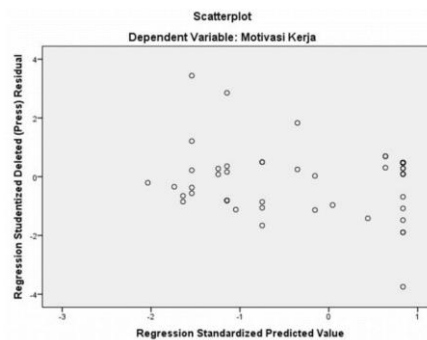
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.085	2.757		5.109	.000
1	.569	.064	.744	8.825	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4 menunjukkan nilai VIF dan tolerancesemua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut menunjukkan yang besarnya kurang dari 10 dan nilai tolerance jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.4.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Model regresi linier sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Variabel X (Penempatan Tugas) dengan Y (Motivasi Kerja). Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut

**Tabel 5. Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	14,085	2,757		5,109	,000	
1 Penempatan Tugas	,569	,064	,744	8,825	,000	

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5, model persamaan regresi linier Sederhana pada output ini dikemukakan koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah:

$$Y=14,085+0,569X$$

- Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 14,085 dapat diartikan jika variabel independen yang terdiri dari penempatan tugas (X) nilainya sama dengan nol (0), maka motivasi kerja pegawai sebesar 14,085 satuan.
- Variabel penempatan tugas 0,569 menunjukkan bahwa jika variabel penempatan tugas meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,569.

### Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi program penempatan tugas berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,001 (sig 0,001 < 0,05), dari tabel 4.11. diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,085	2,757		5,109	,000
Penempatan Tugas	,569	,064	,744	8,825	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai thitung = 8,825 sedangkan ttabel = 1,669 berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan program penempatan tugas terhadap motivasi kerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,553 (55,3%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu, penempatan tugas memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja

sebesar (55,3%), sedangkan sisanya (44,7%) dapat dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh Penempatan tugas terhadap motivasi kerja sesuai dengan interval koefisien.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

a. Predictors: (Constant), Penempatan Tugas  
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Pembahasan**

Program rotasi penempatan kerja bertujuan untuk menghindari pegawai agar tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, juga meningkatkan motivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan baik dan benar.

Berdasarkan analisis hasil uji determinasi ( $r^2$ ), variabel Penempatan Tugas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) yaitu, sebesar 55,3% dan sisanya sebesar 44,7%. Namun demikian dari hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja pegawai belum dilakukan secara teratur. Hal ini terjadi karena instansi kurang memperhatikan pegawai untuk menempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, pengalaman yang dimiliki dan daerah asal. Jika dibiarkan terus berlangsung pegawai akan selalu mendapatkan teguran dari atasan, pada akhirnya pegawai dikhawatirkan akan kehilangan motivasi dan menimbulkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi angket variabel penempatan tugas menunjukkan bahwa umumnya skor hasil angket di dominasi oleh jawaban sangat setuju, selanjutnya bila dikaitkan dengan fenomena permasalahan yang terjadi di KPPBC TMP Belawan ternyata terdapat kesesuaian dengan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, variabel Penempatan Tugas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) pada pegawai KPPBC TMP Belawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan yang diperoleh yaitu  $t_{hitung} = 8,825$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,669$ . Namun demikian dalam pelaksanaan menunjukkan rotasi pegawai belum dilakukan secara merata dan menyeluruh. Akibatnya, akan menimbulkan konflik pada diri pegawai sehingga kinerja pegawai tidak optimal dan akan sering

melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian hipotesis menyatakan  $H_1$  = penempatan tugas berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Karena pada dasarnya rotasi penempatan adalah salah satu faktor yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi karena menyangkut motivasi dan kinerja kerja para pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang uji t diperoleh sebesar 0,001 ( $\text{sig } 0,001 < 0,05$ ),  $t_{hitung} = 8,825$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,669$ . Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan tugas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada KPPBC TMP Belawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk rotasi penempatan pegawai di KPPBC TMP Belawan belum dilakukan secara teratur. Dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang didapat sebesar 0,553 (55,3%), dan sisanya (44,7%). Dengan demikian dapat bahwa secara simultan penempatan tugas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai KPPBC TMP Belawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi pegawai belum dilakukan secara merata dan menyeluruh.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Fitriani, N. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi dan Efisiensi Karyawan pada Sektor Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 114–123.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, H. (2017). Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dan Tugas Kerja sebagai Determinan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 5(1), 88–97.
- Sunoyo, D. (2015). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS