

# Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Militer II-16 Makassar

## *Analysis Of The Effect Of Workload And Remuneration On Employee Performance At Military Court II-16 Makassar*

Sukmawaty Rasjid<sup>1\*</sup>, Imran Ismail<sup>2</sup>, Juharni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pengadilan Militer II-16 Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*E-mail: sulfi@gmail.com

Diterima: 25 Agustus 2023/Disetujui 30 Desember 2023

**Abstrak.** Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja yang diberikan oleh Pegawai Pengadilan Militer II-16. Makassar. Beban kerja diberikan berdasarkan kapasitas dan jabatan yang diemban oleh Pegawai Pengadilan Militer II-16. Makassar. Sistem pemberian remunerasi merujuk pada peraturan presiden yang berlaku saat ini berdasarkan jenis golongan Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dari responden dari Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Beban kerja yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Remunerasi yang diberikan secara berkala sesuai dengan standar dapat membantu meningkatkan semangat kerja Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Beberapa pegawai pernah mengalami pemotongan remunerasi hal ini menunjukkan ketegasan pemberian remunerasi ini berbasis kinerja. Sistem demikian dapat terus ditingkatkan dengan memperbaiki pemetaan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan pegawai. Serta membuat indikator khusus melalui pelatihan pegawai yang akan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Ketegasan terhadap remunerasi juga patut dipertahankan.

**Kata Kunci:** Pertunjukan, Remunerasi, Beban kerja

**Abstract.** *This study aimed to analyze the effect of workload and remuneration on the performance given by Military Court Employees II-16 Makassar. The workload is given based on the capacity and position held by the Military Court Employees II-16 Makassar. The system for providing remuneration refers to the current presidential regulation based on the type of class of Military Court Employees II-16 Makassar. This research was a descriptive analysis using a quantitative approach. Data obtained from respondent from Military Court Employees II-16 Makassar. The result of this study indicated that workload and remuneration affect the performance improvement of Military Court Employees II-16 Makassar. The workload given is sometimes not in accordance with the ability, so it has an impact on reducing employee performance. Remuneration given periodically in accordance with standard can help improve the morale of Military Court II-16 Makassar employee. Some employees had experienced remuneration cut, this shows the assertiveness of this performance-based remuneration. Such a system can continue to be improved by improving workload mapping so that it matches employee capability also creating a special indicator through training employee who will do work that is not in accordance with their ability. Assertiveness on remuneration should also be maintained.*

**Keyword:** Performance, Remuneration, Workload



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## Pendahuluan

Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya akan berpengaruh terhadap output dari sebuah organisasi (Ahmadi, 2021). Terkhusus pada instansi pemerintah, sumber daya manusia yang bekerja dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai kontrak. Pegawai negeri sipil memiliki peranan sebagai pelaksana tugas-tugas pemerintahan dalam instansi. Dengan semakin kompleksnya tugas-tugas pemerintah dalam administrasi negara maka pelayanan prima menjadi tuntutan dari masyarakat. Hal inilah yang menjadi dasar bagi lahirnya reformasi birokrasi pegawai negeri sipil. Untuk mencapai tujuan dari suatu instansi pemerintahan, dalam memberikan tanggung jawab kepada pegawainya diperlukan pemberian imbalan atau secara teoritis dikenal sebagai manajemen imbalan. Terdapat tiga indikator yang menentukan pemberian imbalan ini, yakni berbasis kinerja (pay for performance), berbasis jabatan (pay for position), dan berbasis perorangan (pay for person). Pemberian imbalan berbasis kinerja saat ini yang sering digunakan secara jamak disebut Remunerasi berbasis kinerja.

Pemberian remunerasi kepada pegawai berbeda-beda sesuai dengan lembaga negara atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Secara khusus penelitian ini akan membahas Remunerasi pada pegawai di lingkup Mahkamah Agung (MA),

sehingga akan bersesuaian dengan ketentuan yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2020 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Pengadilan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang Berada di Bawahnya (Perpres 8/2020). Remunerasi diberikan berdasarkan klasifikasi kelas jabatan dan kategori yang tertuang dalam lampiran Perpres tersebut.

Terkhusus pada Pengadilan Militer II-16 Makassar secara kelembagaan merupakan badan peradilan tingkat pertama yang menjalankan kekuasaan kehakiman di lingkup MA khusus kepada personil militer. Dengan demikian, berkaitan dengan tunjangan kinerja atau Remunerasi pegawai pada Pengadilan Militer II-16 Makassar mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Perpres 8/2020 diatas. Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai diberikan dengan melihat capaian kinerja pegawai setiap tahunnya. Salah satu ndikatornya adalah hasil rekapitulasi kehadiran pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar setiap bulannya. Dengan melihat rekapitulasi kehadiran akan membantu mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

Evaluasi kinerja dilakukan dilakukan secara berkala setiap bulannya. Agar evaluasi kinerja dilakukan secara objektif, maka beban kerja setiap ndividu diusahakan seimbang dan melibatkan seluruh pegawai. Pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi. Dalam rangka penerapan disiplin pegawai Pengadilan Militer II-16

Makassar, menetapkan sistem presensi/kehadiran yang ketat. Rekapitulasi absensi pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar Bulan Desember tahun 2022 yang menunjukkan persentase keterlambatan mencapai 3.75% dan ketidakhadiran sebesar 1.5%. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal di atas dengan jam kerja 07.30 WITA dan pulang jam kerja 16.00 WITA. Bahkan persentase tepat waktu d di Bulan Desember tersebut 0% sehingga hal ni menunjukkan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Padahal secara teoritis, tingkat disiplin ni menjadi salah satu ndikator untuk menentukan pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan. Hal ni secara tidak langsung berdampak pada beban kerja terhadap pegawai.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja yang diberikan oleh Pegawai Pengadilan Militer II-16. Makassar.

## Metode Penelitian

Penelitian ni adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, pengembangan teori, pendeskripsian realitas dan kompleksitas sosial sehingga dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian, menguji teori serta memberikan generalisasi terhadap problematika yang sedang diteliti (Muhammad Rizal, dkk, 2022:21-22).

Metode penelitian kuantitatif dipilih karena dapat memberikan populasi pada sampel tertentu yang bersifat representatif, dimana proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif sehingga mampu memberikan nformasi dan penjelasan secara lebih komprehensif terkait dengan problematika yang ada sehingga dapat membangun dan memberikan rumusan terkait dengan hipotesis yang digunakan. Data akan diperoleh melalui transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen dan nformasi lainnya.

Penelitian ni dilakukan pada Pengadilan Militer II-16 Makassar yang berlokasi di Jl. Batara Bira, Kelurahan Pai, Biringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian ni kurang lebih dua bulan. Dalam memilih lokasi penelitian ditentukan dengan cara yang sengaja dengan asumsi bahwa lokasi tersebut merupakan nstansi yang bergerak dibidang pelayanan jasa sehingga perlu melihat faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ni adalah seluruh Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Jumlah pegawai yang tercatat berjumlah 40 orang, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner sejumlah populasi tersebut. Dalam penelitian ni, penulis menggunakan model total sampling dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Metode ni memungkinkan diterapkan mengingat jumlah populasi sangat sedikit berjumlah 40 pegawai. Penggunaan seluruh populasi ni bertujuan untuk menggambarkan keadaan faktual. Konsep operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

**Tabel 1 Hasil**

| Variabel             | Definisi   | Indikator  | Skala  |
|----------------------|--|--|--------|
| Beban Kerja (X1 )    | Suatu keadaan dari pekerjaan dengan uraian tanggung jawab yang harus diselesaikan pada batas waktu dan tempat tertentu.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target yang harus dicapai</li> <li>• Kondisi pekerjaan</li> <li>• Penggunaan waktu</li> <li>• Adanya Standar pekerjaan</li> </ul>         | Likert |
| Remunerasi (X2)      | Remunerasi merupakan bentuk pemberian tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada evaluasi jabatan dan capaian kinerja masing-masing pegawai.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu pemberian</li> <li>• Pemotongan berbasis kinerja</li> <li>• Penilaian berkala</li> </ul>                                  | Likert |
| Kinerja Pegawai (Y2) | Definisi kinerja secara umum dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai yang dinilai berdasarkan tanggungjawabnya terhadap beban kerja yang diberikan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban pekerjaan atau pemberian tugas</li> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Teguran dari atasan</li> <li>• Kondisi pekerjaan</li> </ul> | Likert |

Sumber data primer diperoleh dalam penelitian ni secara langsung dari lokasi atau objek dari penelitian. Data ni dapat

diperoleh dari wawancara mendalam ataupun kuesioner terhadap sampel yang akan berperan sebagai nforman. Dalam penelitian ni, penulis akan membagikan kuesioner untuk diisi oleh responden. Data yang diambil akan berkaitan dengan remunerasi, beban kerja dan kinerja pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Penyebaran dan pengumpulan data primer akan dilakukan.

Observasi partisipatif dengan melibatkan para Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Adapun data primer yang dihasilkan berkaitan dengan penelitian ni antara lain:

- a) Jumlah Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar;
- b) Data Hasil Kinerja Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar;
- c) Besaran Remunerasi yang diterima oleh Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar

Data sekunder dapat diperoleh dari buku, website, jurnal maupun sumber data lainnya yang berfungsi untuk menunjang penelitian. Dari literatur akan diperoleh teori dan konsep remunerasi, beban kerja, kualitas pelayanan dan kinerja. Sementara data terkait besaran remunerasi berdasarkan keputusan Mahkamah Agung akan diperoleh melalui peraturan terkait. Selain tu data sekunder yang digunakan dalam penelitian ni antara lain:

- a) Data Permasalahan Remunerasi di ndonesia;
- b) Data Pertumbuhan Pegawai di Lingkup Mahkamah Agung;
- c) Besaran Remunerasi Pegawai Pengadilan di Lingkup Mahkamah Agung;
- d) Besaran Gaji Pegawai Pengadilan di Lingkup Mahkamah Agung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ni adalah studi kepustakaan. Data diperoleh dengan membaca literatur, bahan referensi, dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan penelitian ni. Hal ni dilakukan oleh penulis untuk mengumpulkan tambahan data dan pengetahuan secara konsep dan teori terhadap masalah yang dihadapi. Selain teknik pengumpulan dengan studi kepustakaan, akan dilakukan penelitian lapangan dengan mengumpulkan data berdasarkan pengamatan langsung. Teknik pengumpulan data ni dilakukan dengan cara:

- a) Kuesioner, dilakukan melalui daftar pernyataan dan pertanyaan secara tertulis kepada Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar sebanyak 25 orang. Pengumpulan data dengan metode ni tidak memerlukan kehadiran penulis. Kuesioner dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Pertanyaan yang diajukan nantinya berupa pertanyaan tertutup dengan daftar jawaban sehingga responden hanya memilih salah satunya. Dengan metode ni dapat diketahui tanggapan, opini dan sikap pegawai mengenai beban kerja dan pengaruh remunerasi terhadap dan disiplin terhadap kualitas pelayanan Pengadilan Militer II-16 Makassar.
- b) Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data dengan cara menggunakan dokumen yang tersedia sebagai sumber nformasi. Misalnya dokumen tentang laporan kinerja pegawai

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pengadilan Militer II-16 Makassar terletak di Jalan Batara Bira Km 15 Nomor 5 Kelurahan Pai Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Pengadilan Militer II-16 Makassar awalnya bernama Mahkamah Militer II-16 Makassar yang berdiri sejak 03 Juni 1982 dengan Surat Keputusan yang ditandatangani oleh Kepala Badan Pembinaan Hukum ABRI pada saat tu. Pendirian tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1982 tentang ketentuan pokok pertahanan keamanan Negara Republik ndonesia yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1988 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1982 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik ndonesia.

- a. Visi Pengadilan Militer II-16 Makassar  
Terwujudnya Pengadilan Militer II-16 Makassar yang agung
- b. Misi Pengadilan Militer II-16 Makassar
  - a) Menjaga kemandirian Pengadilan Militer II-16 Makassar
  - b) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
  - c) meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Militer II-16 Makassar
  - d) Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Militer II-16 Makassar

Tujuan merupakan target yang akan dicapai atau dihasilkan guna mencapai visi dan misi Pengadilan Militer II-16 Makassar diantaranya:

- a) Terpenuhinya kebutuhan dan kepuasan pencari keadilan
- b) Terjangkaunya badan peradilan terhadap pencari keadilan
- c) Kepercayaan publik terhadap Pengadilan Militer II-16 Makassar untuk dapat memenuhi butir 1 dan 2 diatas

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang terukur, yaitu segala sesuatu yang hendak dicapai atau dihasilkan Pengadilan Militer II-16 Makassar dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan diantaranya:

- a) Peningkatan penyelesaian perkara
- b) Peningkatan akseptabilitas putusan Hakim
- c) Peningkatan efektivitas pengelolaan penyelesaian perkara
- d) Peningkatan mplementasi SIPP sebagai sarana otomatisasi pola Bindalmin
- e) Peningkatan aksesibilitas masyarakat terhadap peradilan (aces to justice)
- f) Meningkatkan kepatuhan terhadap putusan Pengadilan
- g) Meningkatkan kualitas pengawasan.



Gambar 1. Struktur Organisasi

## B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pemberian remunerasi terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar. Dari data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner dianalisis berdasarkan keterkaitan dengan pokok rumusan masalah.

### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisa terhadap variabel penelitian yang akan diteliti dengan menggunakan metode Nasa Tazk Load ndex terhadap beban kerja dan remunerasi Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar melalui variabel kinerja. Hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Penilaian responden didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Interval = 0,80

b. Deskripsi variabel beban kerja difokuskan pada meningkatkan kinerja pegawai. Pengukuran beban kerja dengan metode mengevaluasi beban kerja yang bersifat subjektif. Pegawai akan diminta untuk memberikan pendapatnya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Deskripsi beban kerja menurut jawaban responden dapat Menemukan hubungan antara beban kerja dengan peningkatan kinerja Pegawai Pengadilan Militer II-16 Makassar, maka diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Dari hasil kuesioner kepada sampel 40 pegawai maka diperoleh data:

Tabel 2. Indikator Beban Kerja

| Indikator                                   | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
|---|---------------|--------|--------------|---------------------|
| Merasa tepat waktu                          | 30            | 11     | 0            | 0                   |
| Mengerjakan banyak pekerjaan                | 27            | 13     | 2            | 0                   |
| Tugas yang diberikan tidak sesuai kemampuan | 5             | 6      | 16           | 14                  |
| Beban kerja sesuai jabatan                  | 28            | 10     | 1            | 1                   |
| Waktu kerja sesuai aturan                   | 27            | 13     | 0            | 1                   |

Berdasarkan hasil pada Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mendapat beban kerja yang berat dengan banyaknya pekerjaan. 27 dari 40 sampel menyatakan memiliki pekerjaan yang banyak. Disamping pekerjaan tersebut, nyatanya terdapat 11 dari 40 sampel menyatakan bekerja tidak sesuai kemampuan yang diberikan.

c. Deskripsi variabel remunerasi menunjukkan sistem pemberian remunerasi di Pengadilan Militer II-16 Makasar. Untuk menggambarkan pemberian remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai juga dilakukan melalui pengisian kuesioner. Sebanyak 40 sampel memberikan jawaban terhadap sistem pemberian remunerasi di Pengadilan Militer II-16 Makassar.

Tabel 3. Indikator Remunerasi

| Indikator                              | ya | Tidak |
|--|----|-------|
| Menerima remunerasi tepat waktu        | 38 | 0     |
| Pernah mengalami pemotongan remunerasi | 34 | 6     |
| Remunerasi meningkatkan semangat kerja | 40 | 0     |
| Remunerasi sesuai beban kerja          | 37 | 2     |

Berdasarkan Tabel 3. diatas menunjukkan seluruh sampel yaitu 40 orang menyatakan pemberian remunerasi meningkatkan semangat kerja. Dengan meningkatkan semangat maka akan berpengaruh pada hasil kinerja yang diberikan.

- d. Deskripsi variabel kinerja pegawai sebagai hasil kerja. Kinerja adalah capaian oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu lingkup pekerjaan dengan wewenang masing-masing. Deskripsi terhadap ndikator variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil pengisian kuisoner yang menunjukkan antara lain:

**Tabel 4.** Indikator Kinerja Pegawai

| Indikator                       | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak setuju |
|---------------------------------|---------------|--------|--------------|---------------------|
| Merasa bertanggung jawab        | 30            | 11     | 0            | 0                   |
| Mendapat teguran karena kinerja | 2             | 5      | 15           | 20                  |
| Kualitas kinerja sesuai standar | 26            | 14     | 1            | 0                   |
| Bersehat bekerja                | 30            | 10     | 0            | 1                   |

Berdasarkan Tabel 4. diatas menunjukkan bahwa beberapa sebanyak 7 pegawai dari 40 sampel pernah mendapat teguran penurunan kinerja. Serta ada 1 sampel yang merasa kualitas kinerja tidak sesuai dengan standar yang diberikan. Namun, seluruh sampel merasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan.

2. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dihitung dengan mengakuratkan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Pengujian ni akan berguna untuk menjelaskan seberapa besar variabel ndependen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R square adalah skala 0 -1. Apabila R square semakin mendekati 1 maka variabel ndependen memberikan semua nformasi untuk memprediksi variabel dependen. Begitupula sebaliknya jika semakin kecil maka penjelasan akan semakin terbatas. Hasil uji determinasi persamaan model Y dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari keilmuan. Untuk karakteristik keilmuan dari 28 responden diperoleh hasil bahwa responden dengan keilmuan sosial politik sebanyak 10 orang (35,71%), sama dengan banyaknya keilmuan ekonomi sebanyak 10 orang (35,71%), sedangkan keilmuan komputer sebanyak 3 orang (10,71%), sama banyaknya juga dengan keilmuan kesehatan sebanyak 3 orang (10,71%), dan keilmuan hukum sebanyak 2 orang (7,14%).

Sementara untuk karakteristik usia dari 28 responden diperoleh hasil bahwa responden dengan usia 41-50 sebanyak 16 orang (57,14%), sedangkan usia 30-40 sebanyak 6 orang (21,43%), sama banyaknya juga dengan usia 51-60 sebanyak 6 orang (21,43%).

**Tabel 5** Statistik Deskriptif Prinsip *The Right Man n The Right Job*

| Statistik       | Nilai |
|-----------------|-------|
| Jumlah Sampel   | 28    |
| Skor deal       | 96    |
| Skor Maksimum   | 76    |
| Skor minimum    | 52    |
| Rentang         | 24    |
| Rata-rata       | 66,11 |
| Standar Deviasi | 4,72  |
| Variansi        | 22,32 |

Berdasarkan Tabel 5. di atas diketahui bahwa dari prinsip *The Righ Man In The Right Job* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 76, skor minimum 52, rentang 24, rata-rata 66,11, standar deviasi 4,72 dan variansi 22,32. Dengan demikian maka prinsip *The Righ Man In The Right Job* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori **cukup**.

**Tabel 6** Statistik Deskriptif Struktur Birokrasi

| Statistik       | Nilai |
|-----------------|-------|
| Jumlah Sampel   | 28    |
| Skor deal       | 60    |
| Skor Maksimum   | 53    |
| Skor minimum    | 39    |
| Rentang         | 14    |
| Rata-rata       | 44,71 |
| Standar Deviasi | 3,88  |
| Variansi        | 15,03 |

Berdasarkan Tabel 6. di atas diketahui bahwa dari struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 53, skor minimum 39, rentang 14, rata-rata 44,71, standar deviasi 3,88 dan variansi 15,03. Dengan demikian maka kategori pelaksanaan struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori baik.

**Tabel 7.** Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

| Model  | Unstandardized Coefficients |            |
|--|-----------------------------|------------|
|  | B                           | Std. Error |
| 1 (Constant)                                     | 21,915                      | 9,676      |
| Prinsip <i>The Right Man n The Right Job</i> (X) | 0,345                       | 0,146      |

Berdasarkan Tabel 7. di atas tampak bahwa pada kolom B, nilai constant (a) sebesar 21,915, dan nilai koefisien regresi untuk variabel prinsip *the righ man in the right job* (b) sebesar 0,345. Oleh karena itu, persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,915 + 0,345X$$

Koefisien b merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y, untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Dimana b bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai prinsip *the righ man in the right job* maka kinerja pegawai bertambah 0,345. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila X bernilai 0 maka diperoleh persamaan  $Y = 21,915$ . Meskipun nilai prinsip *the righ man in the right job* sebesar 0, akan tetap diperoleh nilai struktur birokrasi sebesar 21,915. Hal ini menunjukkan bahwa struktur birokrasi tidak hanya dipengaruhi oleh prinsip *the righ man in the right job* saja namun juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada Tabel 7. tersebut juga ditampilkan hasil perhitungan statistik uji-t. Pada baris prinsip *the righ man in the right job* diperoleh nilai  $t = 2,362$  dengan  $p$  (Sig.) = 0,026. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel prinsip *the righ man in the right job* (X) terhadap variabel struktur birokrasi (Y).

Adanya prinsip *the righ man in the right job* dalam suatu lembaga dapat memberikan dampak positif terhadap struktur birokrasi dalam lembaga tersebut. Menurut Sastrohadwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003) bahwa Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dan menurut Mathis & Jackson (2017) bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan Menurut Riggs (1988) adalah pemerintahan melalui sejumlah biro, atau pemerintahan melalui sejumlah departemen negara yang diisi oleh staf yang “ditunjuk” bukan “dipilih”, diorganisasikan secara hirarkis dan keberadaannya bergantung pada otoritas mutlak.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa prinsip *the righ man in the right job* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan termasuk dalam kategori cukup. Struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada dalam kategori baik. Terdapat pengaruh prinsip *the righ man in the right job* dalam struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Besarnya pengaruh yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah 17,7%.

Pemerintah daerah dalam hal ini pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan hendaknya terus mengupayakan agar implementasi prinsip prinsip *the righ man in the right job* dalam struktur birokrasi agar penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal, transparansi dan responsivitas.

## Daftar Pustaka

- Ashari, E. T. 2020. Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator*, 6 (2).
- Barney, J.B. 1991, “Firm resources and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 19 – 120.
- Busro, M. 2020. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Krina, L. L. 2023. Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Mathis, R. L. (n.d.). John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rachmayanti, P. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Fasindo Jaya Perkasa. Universitas Widyatama.
- Riggs, Fred W. 1988. *Administrasi Negara-negara Berkembang Teori Masyarakat Prismatic*. Jakarta: Rajawali.
- Satibi, I. 2019. Prinsip Right Man On The Right Place Untuk Mewujudkan Reformasi Administrasi Publik Di Lldikti Wilayah X. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), 121–132.
- Sedarmayanti, P. S. 2020. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaban, S. M., & Rifa’i, A. 2021. Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 135–153.
- Sulistyo, A. 2022. Reformasi Birokrasi vs Remunerasi. *Jurnal Desentralisasi*, 10(2), 251–265.
- Suwatno. 2003. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Syafie, I. K. 2020. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Bumi Aksara.

- Thoha, M. 2020. Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia. Prenada Media.
- Tome, A. H. 2022. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010. *Jurnal Hukum Unsrat*, 20(3), 132–147.
- Wahjosumidjo, K. K. S. 2019. Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya. Jakarta: Grafindo.
- Yudiatmaja, F. 2021. Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi FPIPS*, 12(2)