

# PENGARUH PERAN PENEMPATAN KERJA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ASN DAN PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BULELENG

NI LUH DE ERIK TRISNAWATI<sup>1</sup>; LUH SRI UTARIYANI<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja, Buleleng, Indonesia  
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950  
E-mail [sriutariyani07@gmail.com](mailto:sriutariyani07@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 16 Juni 2024

Review: 25 Juni 2024

Publish: 26 Juni 2024

**Abstract:** This study aims to determine the role of job placement, utilization of information technology and individual characteristics in improving the performance of ASN employees and contract employees at the Buleleng Regency Social Service. Data analysis techniques with Partial Least Square (PLS) visual version 3.0 applications. The results of the study seen from the output. The results of this study indicate that job placement on employee performance at the Social Service of Buleleng Regency, which has a direct influence between job placement on employee performance. Utilization of information technology on employee performance at the Social Service of Buleleng Regency, which has a direct influence between the utilization of information technology received by employees when working has an impact on the performance of employees. Individual characteristics on employee performance at the Social Service of Buleleng Regency, which has a direct influence between the individual characteristics possessed by employees at work has an impact on the resulting performance. This shows that individual characteristics at work will have an influence on the performance of employees at work.

**Keywords:** *Job Placement, Information Technology Utilization, Individual Characteristics and Employee Performance*

Sebuah organisasi harus mempunyai pilihan untuk berubah dan menyesuaikan diri meskipun ada globalisasi dan kemajuan teknologi. Kesulitan menggunakan teknologi akan berdampak pada berbagai bentuk kelangsungan organisasi, termasuk pemerintahan dan organisasi bisnis. Kantor dan organisasi pemerintah harus mampu melaksanakan tata kelola dengan cepat dan tanggap agar dapat memberikan bantuan yang setinggi-tingginya di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pentingnya peran Dinas Sosial sebagai lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat serta tanggung jawab Dinas Sosial Kabupaten Buleleng adalah membantu masyarakat dan memberikan informasi kepada masyarakat luas. Menurut Aminah dkk. (2002), kinerja adalah perilaku menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai

dengan tanggung jawabnya dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan tanpa mengorbankan kualitas keluaran. Keadaan yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng dalam penilaian presentasi dilihat dari pemenuhan pekerjaan, dimana disadari tidak semua pekerjaan yang ditentukan dapat selesai tepat waktu. Hal ini terlihat dari informasi rekap nilai-nilai SKP pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng Tahun 2021 dan 2022 yang dapat ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Rekap Rata-Rata Nilai SKP Dinas Sosial Kabupaten Buleleng Tahun 2021 Dan Tahun 2022

No	Tahun 2021		Tahun 2022		Perubahan Capaian Nilai SKP
	Sub Bagian / Bidang	Nilai	Sub Bagian / Bidang	Nilai	
1	Bidang Perlindungan Jaminan Sosial	82,2 3	Bidang Perlindungan Jaminan Sosial	82,4	0,21

2	Bidang Pemberdayaan Sosial & Penanganan Fakir Miskin	81,87	Bidang Pemberdayaan Sosial & Penanganan Fakir Miskin	81,8	-0,09
3	Bidang Pelayanan & Rehabilitasi Sosial	82,56	Bidang Pelayanan & Rehabilitasi Sosial	82,42	-0,17
4	Bagian Umum & Keuangan	82,72	Bagian Umum & Keuangan	82,64	-0,1
5	Bagian Fungsional Umum	81,89	Bagian Fungsional Umum	81,75	-0,17

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, terdapat perubahan jumlah nilai dari tahun 2021 ke tahun 2022. Jumlah nilai meningkat pada bidang perlindungan jaminan sosial sebesar 0,21, menurun pada bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin sebesar 0,09, menurun pada bidang pada bidang jasa dan rehabilitasi sosial sebesar 0,17, mengalami penurunan pada bagian umum dan keuangan sebesar 0,10, dan terakhir mengalami penurunan nilai pada bagian fungsional umum sebesar 0,17. Ketika nilai total suatu sub bagian atau sub bidang menurun akibat pemberian tugas yang belum diselesaikan oleh pimpinan, maka tingkat nilainya menurun, adanya perbedaan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para pegawai baik ASN dan pegawai kontrak yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut terjadi, dari rata-rata nilai SKP Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diketahui bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan dominan diselesaikan oleh para pegawai kontrak baik dalam memberikan laporan kepada instansi-instansi terkait maupun penyiapan laporan yang berkaitan dengan sasaran kinerja pegawai.

Penempatan kerja adalah suatu tindakan penyerahan wewenang yang diberikan oleh penguasa kepada seorang pegawai sejauh mana ia mampu menyelesaikan pekerjaan dan pegawai dianggap telah menyerahkan pilihan terhadap sesuatu yang telah selesai dan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, serta menjadi bertanggung jawab atas semua kemungkinan yang terjadi selama tugas tersebut dilaksanakan. (Alwi dan Sugiono,

2020). Diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya selain penempatan kerja yang tepat dan pemanfaatan teknologi yang ada. Sesuai Afif dan Andayani, (2021) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, dimana semakin baik pegawai dalam memanfaatkan teknologi yang ada maka akan semakin meningkat pula hasil kerja yang dihasilkan.

Karakteristik individu, sebagaimana didefinisikan oleh Kunanti dkk. (2022), adalah karakter, kepribadian, atau watak unik seseorang, serta minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuannya. Menurut Fauziah (2019), salah satu karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, persyaratan, dan kemampuan yang berbeda-beda.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari kegiatan seleksi yang meliputi pemberian wewenang kepada calon pegawai dan menempatkan calon pegawai yang dikhususkan pada posisi yang dibutuhkannya (Hasibuan Malayu, 2019). Menurut Alwi & Sugiono (2020), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang telah lolos proses seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditentukan. Selain itu, pegawai juga wajib memikul tanggung jawab atas segala risiko dan kemungkinan yang timbul akibat tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Trisnawati, (2019) mengartikan penempatan kerja sebagai kebijakan yang diterapkan oleh seorang pemimpin instansi atau bagian personalia untuk mempertimbangkan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi seorang pegawai ketika memutuskan untuk menempatkannya pada posisi atau jabatan tertentu atau tidak. Menurut Rahman dkk. (2019), penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, khususnya penempatan pegawai yang diterima (lulus), pada posisi atau pekerjaan

yang memerlukan kemampuannya, dan sekaligus menugaskan kepada pegawai tersebut.

Menurut Warsita (2020), teknologi informasi adalah fasilitas dan perangkat keras, perangkat lunak, dan software serta metode untuk memperoleh, mengirim, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan memanfaatkan data secara bermakna. Pengukurannya tergantung pada daya penggunaan, frekuensi penggunaan dan jumlah pemanfaatan atau pemrograman yang digunakan (Shintia dan Riduwan, 2021). Taufik et al., (2022) teknologi informasi adalah kumpulan alat yang mempermudah pengerjaan data dan menyelesaikan tugas terkait pemrosesan, penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam, selain pengetahuan lainnya, dalam suatu sistem atau sistem untuk memecahkan masalah dikenal dengan penggunaan teknologi (Suryadi, 2020).

Karakteristik individu adalah sikap dan nilai-nilai yang membimbing seseorang dalam mencapai tujuannya, jadi ia mencari atributnya sendiri, karena sesuai dengan ide, standar, dan gaya hidupnya (Ratnasari et al., 2020). Karakteristik individu merupakan kualitas yang dimiliki oleh seorang individu yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain dalam rangka pengembangan lebih lanjut pelaksanaan dalam iklim organisasi (Habibah dan Siregar, 2023). Karakteristik individu merupakan sebuah usaha yang besar dalam sebuah kantor, karena dengan kualitas representasi yang baik sebuah organisasi pasti ingin maju dan berkembang. Peningkatan kualitas individu dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan kecukupan kerja, lebih meningkatkan pelaksanaan kerja, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian pekerjaan, serta lebih meningkatkan pemenuhan kerja (Arifudin dan Rusmana, 2020). Karakteristik individu menurut Kunanti dkk. (2022), adalah watak, kepribadian, atau kepribadian seseorang yang unik dan mempunyai minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda dengan orang lain. Karakteristik individu adalah pribadi atau karakter seseorang yang mereka sampaikan sejak awal bekerja dengan

suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu yang mereka perlukan selama bekerja dan sesuai kapasitasnya.

Menurut Darmawan & Prastiwi (2002), yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai selama jangka waktu yang telah ditentukan pada organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kapasitas, usaha, dan kesempatannya dalam menjalankan tugasnya (Handoko & Irwan, 2019). Hasanah & Harisantoso (2020) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas dapat diartikan sebagai hasil usaha dan kemampuan seseorang.

## METODE

penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Populasi dipilih berdasarkan jenis pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng yaitu PNS dan pegawai kontrak sebanyak 95 pegawai baik itu PNS ataupun pegawai kontrak. Sampel dalam penelitian terdiri dari 95 orang, alasan mengambil seluruh pegawai ASN dan pegawai kontrak dalam sampel penelitian dikarenakan seluruh pegawai mengemban tugas sesuai dengan jabatan yang diberikan. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan kuesioner atau angket yang didukung oleh pengambilan dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum dan sesudah melakukan penyebaran angket.

## HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan sampel pegawai PNS dan kontrak sebanyak 95 orang pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 95 orang pegawai, baik itu PNS, ataupun pegawai kontrak. Diketahui bahwa untuk mengetahui

instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,700, angka tersebut diperoleh dari outer loading hasil output SmartPLS.

**Tabel 2.** Nilai Outer Loading Pegawai PNS

Indikator	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	Pemanfaatan Teknologi Informasi	Penempatan Kerja
KI1	0,737			
KI2	0,780			
KI3	0,902			
KI4	0,844			
KP1		0,743		
KP2		0,796		
KP3		0,896		
KP4		0,849		
PTI1			0,781	
PTI2			0,860	
PTI3			0,836	
PTI4			0,939	
PK1				0,745
PK2				0,743
PK3				0,882
PK4				0,872

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bawa seluruh indikator sudah baik, dengan nilai outer loading Pegawai PNS masing-masing variabel yaitu Penempatan Kerja (PK) memperoleh nilai hasil berdasarkan PLS Agoritment sebesar 0,745, 0,743, 0,882, 0,872. Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,781, 0,860, 0,836, 0,939. Karakteristik Individu (KI) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,737, 0,780, 0,902, 0,844. Kinerja Pegawai (KP) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,743, 0,796, 0,896, 0,849. Berdasarkan tabel nilai outer loading pegawai PNS dapat ditunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) dengan nilai tertinggi yaitu (PTI4) dengan nilai 0,939, dengan indikator jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan yang artinya penggunaan perangkat lunak baik itu computer atau laptop dapat membantu pegawai dalam bekerja, dengan tersedianya perangkat kerja yang baik dan mendukung tentu membantu pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang

diterimanya.

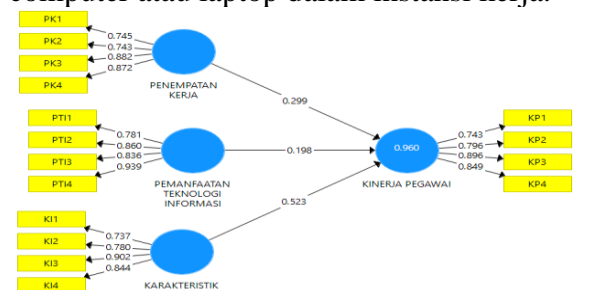
**Tabel 3.** Nilai Outer Loading Pegawai Kontrak

Indikator	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	Pemanfaatan Teknologi Informasi	Penempatan Kerja
KI1	0,777			
KI2	0,807			
KI3	0,826			
KI4	0,847			
KP1		0,800		
KP2		0,803		
KP3		0,829		
KP4		0,850		
PTI1			0,776	
PTI2			0,796	
PTI3			0,808	
PTI4			0,739	
PK1				0,749
PK2				0,749
PK3				0,826
PK4				0,790

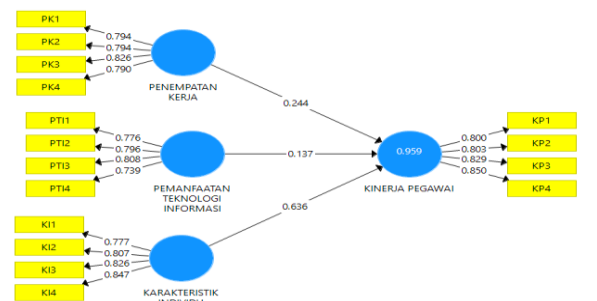
Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bawa seluruh indikator sudah baik, dengan nilai outer loading Pegawai Kontrak masing-masing variabel yaitu Penempatan Kerja (PK) memperoleh nilai hasil berdasarkan PLS Agoritment sebesar 0,749, 0,749, 0,826, 0,790. Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,776, 0,796, 0,808, 0,739. Karakteristik Individu (KI) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,777, 0,807, 0,826, 0,847. Kinerja Pegawai (KP) memperoleh nilai berdasarkan hasil PLS Agoritment sebesar 0,800, 0,803, 0,829, 0,850. Dilihat dari tabel nilai outer loading pegawai Kontrak diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai tertinggi yaitu (KP4) dengan nilai 0,850, dengan indikator bisa diandalkan yang artinya setiap pegawai kontrak dalam bekerja selalu dapat lebih diandalkan karena memiliki kemampuan yang lebih dan pemahaman tentang aplikasi lebih dari para pegawai PNS, dimana dengan pengetahuan yang dimiliki dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap laporan kegiatan ataupun pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat dan baik, karena penempatan yang sesuai akan secara

tidak langsung dapat mempengaruhi kinerjanya.

Sedangkan indikator paling kecil yaitu Karakteristik Individu untuk pegawai PNS yaitu KI1 sebesar 0,737, dengan indikator kemampuan yang artinya kemampuan dari para pegawai PNS dalam bekerja bisa dikatakan belum maksimal, hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai kontrak, ini dikarenakan kurang mampunya pegawai PNS dalam mengaplikasikan hal tersebut, sedangkan untuk pegawai kontrak Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) yaitu PTI4 sebesar 0,739, dengan indikator jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan yang artinya dimana keterbatasan perangkat lunak atau computer dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para pegawai, hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya hasil pekerjaan dikarenakan pegawai harus saling menunggu satu sama lain jika ingin menggunakan perangkat tersebut, dikarenakan masih kurangnya computer atau laptop dalam instansi kerja.



Gambar 1. Nilai Loading faktor Pegawai PNS



Gambar 2. Nilai Loading faktor Pegawai Kontrak

Berdasarkan nilai dari discriminant validity pegawai PNS yang diambil dari hasil PLS Algorithm diketahui masing-masing variabel memberikan nilai diatas 0,700, hal tersebut dapat diketahui dari nilai variabel

penempatan kerja mendapatkan hasil 0,813, penempatan kerja pada kinerja pegawai dengan hasil 0,934, pemanfaatan teknologi informasi mendapatkan hasil 0,856, pemanfaatan teknologi informasi pada kinerja pegawai dengan hasil 0,885, karakteristik individu mendapatkan hasil 0,818, karakteristik individu pada kinerja pegawai dengan hasil 0,965 dan kinerja pegawai mendapatkan hasil 0,823. Sedangkan nilai discriminant validity pegawai kontrak yang diambil dari hasil PLS Algorithm diketahui masing-masing variabel memberikan nilai diatas 0,700, hal tersebut dapat diketahui dari nilai variabel penempatan kerja mendapatkan hasil 0,801, penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil 0,922, pemanfaatan teknologi informasi mendapatkan hasil 0,780, pemanfaatan teknologi informasi pada kinerja pegawai dengan hasil 0,868, karakteristik individu mendapatkan hasil 0,815, karakteristik individu pada kinerja pegawai dengan hasil 0,966 dan kinerja pegawai mendapatkan hasil 0,821. Seluruh variabel valid ini dikarenakan nilai dari discriminant validity sudah lebih dari 0,70.

Tabel 4. Nilai Average Variance Extraced (AVE) Pegawai PNS Dan Kontrak

Variabel	AVE Pegawai PNS	AVE Pegawai Kontrak
Karakteristik Individu	0,669	0,664
Kinerja Pegawai	0,678	0,674
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,732	0,609
Penempatan Kerja	0,662	0,642

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel AVE diatas dijelaskan variabel penelitian memiliki nilai yang valid, hal ini disebabkan oleh nilai AVE masing-masing variabel sudah melebihi standar 0,50, yaitu pada variabel Penempatan Kerja sebesar 0,662 dan 0,642, Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 0,732 dan 0,609, Karakteristik Individu sebesar 0,669 dan 0,664, Kinerja Pegawai sebesar 0,678 dan 0,674.

Tabel 5. Composite Reliability Dan Cronbach Alpha Pegawai PNS

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Individu	0,833	0,890

Kinerja Pegawai	0,840	0,893
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,876	0,916
Penempatan Kerja	0,827	0,886

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

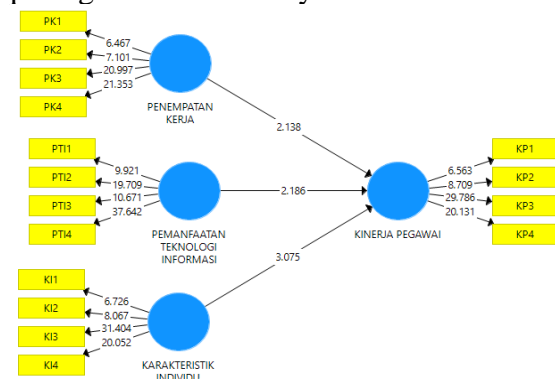
Berdasarkan tabel diatas dijelaskan baik untuk nilai cronbach's alpha serta nilai composite reliability Pegawai PNS sudah memberikan nilai yang reliabel hal ini disebabkan oleh nilai cronbach's alpha masing-masing variabel > 0,60 dan nilai dari composite reliability > 0,70. Hal tersebut diketahui dari nilai variabel Penempatan Kerja 0,827 dan 0,886, Pemanfaatan Teknologi Informasi 0,876 dan 0,916, Karakteristik Individu 0,833 dan 0,890, Kinerja Pegawai 0,840 dan 0,893.

**Tabel 6.** Composite Reliability Dan Cronbach Alpha Pegawai Kontrak

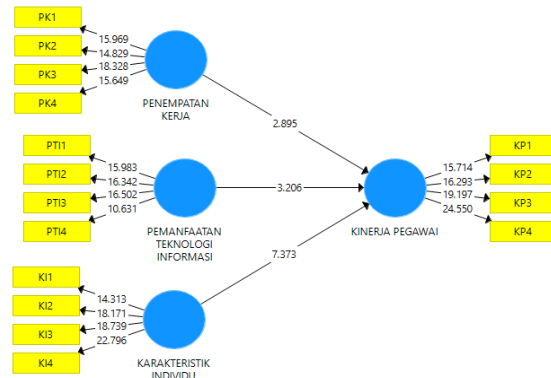
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Individu	0,831	0,887
Kinerja Pegawai	0,838	0,892
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,786	0,861
Penempatan Kerja	0,814	0,878

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan baik untuk nilai cronbach's alpha serta nilai composite reliability pegawai kontrak sudah memberikan nilai yang reliabel hal ini disebabkan oleh nilai cronbach's alpha masing-masing variabel > 0,60 dan nilai dari composite reliability > 0,70. Hal tersebut diketahui dari nilai variabel Penempatan Kerja 0,814 dan 0,878, Pemanfaatan Teknologi Informasi 0,786 dan 0,861, Karakteristik Individu 0,831 dan 0,887, Kinerja Pegawai 0,838 dan 0,892. Selain itu hasil bootsrapping penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah yaitu :



**Gambar 3.** Inner Model Pegawai PNS



**Gambar 4.** Inner Model Pegawai Kontrak

Dengan hasil tersebut yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang dapat dilihat dari pemerolehan hasil path coefficient dari masing-masing variabel yaitu :

**Tabel 7.** Path Coefficients Pegawai PNS

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Penempatan Kerja > Kinerja Pegawai	0,299	2,138	0,03
Pemanfaatan Teknologi Informasi > Kinerja Pegawai	0,198	2,186	0,029
Karakteristik Individu > Kinerja Pegawai	0,523	3,075	0,002

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memberikan dampak yang positif, dilihat dari nilai penempatan kerja memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu (0,299) pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu (0,198), karakteristik individu memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu (0,523).

**Tabel 8.** Path Coefficients Pegawai Kontrak

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Penempatan Kerja > Kinerja Pegawai	0,244	2,895	0,004
Pemanfaatan Teknologi Informasi > Kinerja Pegawai	0,137	3,206	0,001
Karakteristik Individu > Kinerja Pegawai	0,636	7,373	0,000

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memberikan dampak yang positif, dilihat dari nilai penempatan kerja memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu

(0,244) pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu (0,137), karakteristik individu memberikan dampak positif pada kinerja pegawai yaitu (0,636). Dari hasil uji path coefficients diatas diketahui nilai t hitung sudah lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Jadi dapat diambil kesimpulan penelitian sudah valid.

Berdasarkan path coefficients pegawai PNS dan pegawai kontrak diketahui bahwa terdapat perbedaan antara nilai original sample (O) dan nilai p values pegawai PNS dan pegawai kontrak, dimana adanya pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai PNS dan pegawai kontrak dengan nilai p values yaitu 0,033 untuk pegawai PNS dan 0,004 untuk pegawai kontrak, hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Pengaruh signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PNS dan pegawai kontrak dengan nilai p values yaitu 0,029 untuk pegawai PNS dan 0,001 untuk pegawai kontrak, hal ini menandakan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai PNS dan pegawai kontrak dengan nilai p values yaitu 0,002 untuk pegawai PNS dan 0,000 untuk pegawai kontrak, hal ini menandakan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Hipotesis pertama yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara

penempatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dan pegawai mampu mengatasi permasalahan yang ada dalam pekerjaannya serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Trisnawati (2019): penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi untuk menentukan apakah seorang pegawai tetap pada suatu jabatan tertentu atau tidak ditempatkan pada suatu jabatan berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan tertentu, atau kualifikasi." Rahman et al., (2019) penempatan kerja merupakan perkembangan menuju pilihan, yaitu menempatkan pegawai yang akan diakui pada tempat/pekerjaan yang membutuhkan kemampuannya dan sekaligus menunjuk posisi kepada pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Alwi & Sugiono (2020) yang menemukan bahwa hasil kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penempatan kerjanya, terbukti dengan hasil penelitian bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Rahman dkk. (2019), yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang tepat yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mampu memberikan pengaruh terhadap kinerjanya selama bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena berdampak langsung pada cara pegawai dalam memanfaatkan teknologi saat bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Shintia dan Riduwan, (2021) manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi ketika menjalankan tanggung jawabnya atau

bagaimana mereka menggunakan teknologi dalam pekerjaan disebut pemanfaatan teknologi informasi. Pengukurannya tergantung pada daya penggunaan, frekuensi penggunaan dan jumlah pemanfaatan atau pemrograman yang digunakan. Taufik et al., (2022) teknologi informasi adalah kumpulan alat yang mempermudah pengerjaan data dan menyelesaikan tugas terkait pemrosesan, penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam, selain pengetahuan lainnya, dalam suatu sistem atau sistem untuk memecahkan masalah dikenal dengan penggunaan teknologi (Suryadi, 2020). Pemanfaatan inovasi cenderung dianggap sebagai inovasi sebagai (peralatan, pemrograman, software) yang dimanfaatkan untuk mendapatkan, mengirim, mengolah, menguraikan, menyimpan, memilah dan memanfaatkan informasi secara pasti untuk mendapatkan data yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shintia dan Riduwan (2021) yang menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka menggunakan teknologi dalam bekerja. Hal ini karena pegawai dapat bekerja lebih efektif dengan teknologi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Afif & Andayani (2021) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi baik untuk pekerjaan maupun komunikasi dapat berdampak pada kinerja pegawai suatu organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng yang mempunyai pengaruh langsung antara karakteristik individu yang dimiliki pegawai selama bekerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pegawai di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Habibah dan Siregar, (2023) karakteristik individu merupakan kualitas yang dimiliki oleh seorang individu yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain dalam rangka pengembangan lebih lanjut

pelaksanaan dalam iklim organisasi. Karakteristik individu merupakan sebuah usaha yang besar dalam sebuah kantor, karena dengan kualitas representasi yang baik sebuah organisasi pasti ingin maju dan berkembang. Peningkatan kualitas individu dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan kecukupan kerja, lebih meningkatkan pelaksanaan kerja, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian pekerjaan, serta lebih meningkatkan pemenuhan kerja (Arifudin dan Rusmana, 2020). Karakteristik individu menurut Kunanti dkk. (2022), adalah watak, kepribadian, atau kepribadian seseorang yang unik dan mempunyai minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibah dan Siregar (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik pribadi seseorang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan orang-orang yang memiliki karakteristik pribadi yang baik akan memberikan peluang untuk memajukan organisasi, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja. Ratnasari dkk. (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu pegawai pada saat bekerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerjanya juga mendukung pandangan tersebut.

## SIMPULAN

Penempatan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai



kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. Karakteristik individu memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng, dengan hipotesis yang menyatakan terdapat perbedaan pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ASN dan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng

#### DAFTAR RUJUKAN

- Afif, H. W., & Andayani, S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompetensi SDM, Pemanfaatan TI dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 311–322.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46.
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192–199.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 490.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41–48.
- Handoko, R., & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi (JMApTeKsi)*, 1(1), 20–25.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 106.
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 14(1), 42–51.
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Pegawai (Studi Pada Pegawai Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Rahman, A. T., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Analisis Pengaruh Seleksi

- dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)(Studi Kasus: Pemerintahan Kabupaten Keerom). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 8–19.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suryadi, A. (2020). *Teknologi dan media pembelajaran jilid i*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Taufik, A., Sudarsono, G., Sudaryana, I. K., & Muryono, T. T. (2022). *Pengantar Teknologi Informasi*. Drestanta Pelita Indonesia Press, 1–113.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*.
- Trisnawati, A. (2019). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Triyono, T., & Febriani, R. D. (2018). Pentingnya pemanfaatan teknologi informasi oleh guru bimbingan dan konseling. *Jurnal Wahana Konseling*, 1(2), 74–83.
- Warsita, B. (2020). Tantangan dan Peluang Produk-produk Profesi Pengembang Teknologi Pembelajaran Di Era Digital. *Jurnal Teknodik*, 161–174.
- Sutrisno, Zuhri (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja, dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Perusahaan Ritel di Kota Pekanbaru.
- Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(6), 1231-1242.
- Wahyuni, Ayu, and Budiono Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja."
- Wahyuniardi,et.al. (2020) " Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima"
- Wibowo, T. S. Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & (2022). "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)"
- Wiryawan, K. A., and P. .. Rahmawati. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt."