

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Atkhan¹, A. Margono², Gunthar Riady³

Abstrak

Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya melalui motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi. Kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai kekuatan atau pendorong yang akan mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 81,22 % dan yang sisanya 18,78 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Kata kunci : Kesesuaian Pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dan menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi, diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai, betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memudahkannya bahan, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam birokrasi publik dan dianggap mempunyai andil yang sangat besar dalam hal penyebab terjadinya krisis multi dimensi di Indonesia yang mencapai puncaknya pada tahun 1998, Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber dari terjadinya korupsi, Kolusi dan Nepotisme di Indonesia, dan juga jumlah Pegawai Negeri Sipil semakin membengkak pada masa orde baru, jumlah yang banyak ternyata tidak menjamin pelaksanaan pemerintahan menjadi lebih baik tanpa pengelolaan yang baik pula.

1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

Namun sejak Otonomi Daerah digulirkan di Indonesia telah memberikan angin segar yang cukup signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, hal tersebut tidak saja dirasakan oleh Pemerintah pusat, namun juga oleh pemerintahan di daerah, perubahan penyelenggaraan pemerintahan dari sistem sentralistik menjadi sistem desentralistik melalui UU Nomor 22 tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU Nomor 25 Tahun 1999 yang sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, dengan kedua UU ini Pemerintah Pusat telah memberikan kewenangan yang luas kepada Pemerintah Daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya daerahnya secara nyata dan bertanggung jawab untuk kesejahteraan masyarakatnya.

Berbagai isu telah menghadang kemandirian daerah untuk dapat diakomodir dalam pelaksanaan otonomi daerah dan ini bukan hanya menyangkut sumber daya saja, namun secara utuh isu strategis dalam otonomi daerah adalah menyangkut kelembagaan, sumber daya manusia, lingkungan yang kondusif dan akuntabilitas.

Penerapan prinsip – prinsip *Good Governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi tuntutan utama, karena masyarakat saat ini sudah mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Untuk mewujudkan prinsip – prinsip tersebut aspek utama yang harus mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pelaksana pemerintahan, karena betapapun majunya teknologi perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memadainya bahan, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, maka organisasi akan sulit dalam pencapaian tujuannya, peran sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan organisasi, baik itu pemerintah maupun organisasi swasta.

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai tupoksinya masing – masing.

Untuk mencapai hal – hal tersebut diatas, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam Penempatannya, sehingga sumber daya yang satu ini mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal – hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang Pegawai seseuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi

tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diperdayakan secara optimal, maka ini harus ditempatkan pada tempat yang tepat.

Berdasarkan hal tersebut maka, dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan kinerja pegawai, dengan melakukan pengujian dan dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, adapun variabel – variabel yang akan dianalisis antara lain : Kesesuaian Pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap.

Kesesuaian Pengetahuan

Sedarmayanti (2000:39) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang ttepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan.

Pengetahuan (knowledge) merupakan suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Mulyasa (2002:38) mengungkapkan bahwa “ Pengetahuan adalah suatu kesadaran dalam bidang kognitif “ artinya seseorang mengetahui metode penyelesaian tugas dengan baik, dan lebih lanjut Mulyasa mengemukakan bahwa pengetahuan ini dapat diperoleh bisa berupa pengalaman kerja atau pendidikan yang telah diperolehnya, dan pendidikan sangat diharapkan dari seseorang individu untuk mengerjakan sesuatu.

Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh Seorang pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempatinya paling tidak dapat dilihat dari indikator-indikator seperti :

- a. Pendidikan formal;
- b. Pengalaman kerja, dan
- c. Pengetahuan teknis terhadap pekerjaan.

Kesesuaian Keterampilan

Keterampilan (skill) merupakan suatu kompensasi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati. Sehubungan dengan itu Mulyasa (2002:38) mengungkapkan bahwa : keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kedalaman psikomotorik yang dimiliki oleh seseorang, misalnya dengan keterampilan memanfaatkan alat bantu, pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, diperlukan kekuatan otot, kesehatan badan dan sebagainya, Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi pegawai, karena mereka dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dan dengan cara yang berbeda, Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan bahwa keterampilan seseorang dapat diperoleh melalui Diklat – diklat kepemimpinan, diklat teknis/fungsional dan kursus –kursus atau berdasarkan pengalaman kerja.

Kesesuaian keterampilan yang dimiliki pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempatinya paling tidak dapat dilihat dari indikator – indikator seperti :

- a. Penguasaan dalam penggunaan teknologi
- b. Diklat – diklat yang pernah diikuti
- c. Kemampuan konseptual yang dimiliki.

Kesesuaian Sikap

Sikap (attitude) adalah perbuatan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan (KBB, 2005) “ Sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan fikiran terhadap sesuatu keadaan atau suatu objek “ (Salim, 2008:5) Dengan demikian sikap merupakan kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyeknya/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya.

Berdasarkan Definisi tersebut maka sikap dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu fisik dan non fisik, Secara fisik sikap dapat diwujudkan melalui tingkah laku yang terlahir dalam bentuk gerakan dan perbuatan fisik, Sedangkan secara non fisik sikap merupakan mentalitas yaitu gambaran keadaan kepribadian seseorang yang tersimpan dalam mengendalikan setiap tindakannya dan tidak dapat dilihat serta sulit dibaca.

Definisi lain menyatakan bahwa “ Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, Bila seseorang mengatakan “ *saya menyukai pekerjaan saya* “, maka orang itu akan menggunakan sikapnya mengenal pekerjaan “ (Rivai, 2003:34).

Dengan demikian lebih jelas bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana merasakan mengenai sesuatu. Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang namun sejumlah teori mencoba memperhitungkan pembentukan dan perubahan sikap, seperti yang dikemukakan oleh Ndraha (2002:86) sebagai berikut: “ Sikap terhadap kerja bisa berubah, mengingat sikap berada di dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor: 1). Pengetahuan dan Informasi kerja, 2). Kesadaran dan kepentingan, Faktor yang pertama biasanya berpengaruh terhadap faktor yang kedua, Jika kepentingan berubah, sikap juga bisa berubah, sikap ini mungkin lahir tidak bersumber dari belief, pendirian atau anggapan dasar, tetapi oleh pengaruh dari luar”

Dalam kaitan antara sikap terhadap pekerjaan, Rivai (2003:248) mengemukakan teori bahwa, ada tiga sikap yang sangat mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan yaitu :

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.
2. Keterlibatan kerja (*job involvement*) yang mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan dianggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri, Tingkat keterlibatannya kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah.
3. Komitmen pada organisasi, ini didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti memihak seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang mempekerjakannya.

Analisis Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel – variabel yang terdiri dari Kesesuaian Pengetahuan (X1), Kesesuaian Keterampilan (X2), Kesesuaian Sikap (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur juga ingin mengetahui salah satu variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai, untuk mengetahui variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, maka data-data primer yang diperoleh melalui kuisisioner penelitian dilakukan analisis secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 14 for windows.

Uji Validitas

Alat yang digunakan dalam analisis adalah uji validitas, adalah sebuah alat yang mampu mengukur tinggi rendahnya variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas (pengetahuan, keterampilan dan sikap) Kinerja

Sub Vareabel	Korelasi (r hitung)	Korelasi (r Tabel)	Keterangan
Pengetahuan (x 1)	0,912	0,174	Valid
Keterampilan (x 2)	0,938	0,174	Valid
Sikap (x 3)	0,788	0,174	Valid
Kinerja (y)	0,791	0,174	Valid

Dari tabel hasil penelitian statistik tersebut menunjukkan nilai korelasi (r) untuk masing – masing pertanyaan (kuisisioner) dari variabel penempatan (pengetahuan, keterampilan, sikap) dan variabel kinerja dengan pengujian membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka dianggap tidak valid (drop) sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian . Dan hasil analisis instrumen dari tabel 35 terlihat angka korelasi dari semua item lebih besar dari 0,174, maka dapat dikatakan bahwa semua item instrumen (kuisisioner) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid pada taraf signifikan 5 % dan N = 109 dengan r tabel = 0,174.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, Jadi dapat dikatakan bahwa syarat kualifikasi suatu instrumen pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah – ubah. Konsisten atau tidak berubah – rubah sangat penting bagi sebuah penelitian khususnya pertanyaan dalam bentuk kuisisioner hanya dengan konsistensi maka jawaban dari responden akan dikatakan reliabel, artinya jawaban tetap berpegang teguh pada konsistensi prinsip yang dimiliki oleh seseorang.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dari alat uji yang digunakan sebagai instrumen, baik untuk variabel independent maupun devendent dengan alpha 5 % dan standar korelasi = 0,60.

Uji Reliabilitas

Vareabel	Korelasi	Keterangan
Pengetahuan (X 1)	0.902	Reliabel
Keterampilan (X 2)	0.892	Reliabel
Sikap (X 3)	0,943	Reliabel
Kinerja (Y)	0.939	Reliabel

Sumber : Print Out SPSS 2010

Berdasarkan tabel 36 diatas (print out SPSS 2010) diperoleh hasil perhitungan alpha crobach's masing – masing untuk setiap sub variabel penempatan dan variabel kinerja. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari standar korelasi 0,60 yang berarti bahwa butir – butir instrumen penelitian yaitu X1, X2, X3 dan Y yang digunakan adalah reallabel.

Dengan demikia dari sudut pandang uji instrumen atau uji mengenai data hasil kuisisioner dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada tingkat analisis berikutnya.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana terdiri dari satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent), Sesuai dengan hopotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis inferensi dengan tehnik analisis data regresi sederhana. Hasil analisis regresi sederhana dengan sistem komputerisasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Korelasi Variabel Penempatan Dengan Kinerja

		KINERJA	PENEMPATAN
KINERJA	Pearson Correlation	1	791 ++
	Sig.(2-tailed)		000
	N	109	109
PENEMPATAN	Pearson Correlation	791 ++	1
	Sig.(2-tailed)	000	
	N	109	109

Sumber :Print Out SPSS 2010

Tabel diatas merupakan matrik korerlasi variabel penempatan dengan kinerja. Tabel tersebut menggambarkan besarnya koefisien korelasi variabel penempatan dengan kinerja = 0,791, interprestasinya adalah sebagai berikut :

1. Besarnya nilai probabilitas atau sig (tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima, berarti , ini berarti ada korelasi yanag signifikan antara variabel penempatan dan variabel kinerja.
2. Koefisien korelasi vareabel penempatan sebesar 0,791 bertanda positif. Menunjukkan arah korelasi positif, yang mengandung pengertian semakin tinggi nilai variabel penempatan semakin tinggi nilai variabel kinerja, dan sebaliknya semakin rendah nilai variabel penempatan, maka nilai variabel kinerja juga makin rendah.
3. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 menunjukkan hubungan antara variabel penempatan dengan variabel kinerja kuat.

Pengaruh Variabel Penempatan Terhadap Kinerja

Model	R	R Squarre	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	a 0,791	0,626	0,623	2.92816

a. Predictors : (constant) PENEMPATAN
Sumber : Print Out SPSS 2010.

Tabel diatas menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,626 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel variabel terikat (dependent) adalah 62,6 %, sedangkan 37,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penempatan.

Tabel Anova Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1854.260	1	1854.260	216.26	.000 =
Residual	1106.060	129	8.574	3	
Total	2960.321	130			

a. Predictors : (constant) PENEMPATAN
b. Dependent Variabel : KINERJA
Sumber : Print Out SPSS 2010.

Tabel diatas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independent dapat menjelaskan variasi nilai variabel dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 216.263, sedangkan besarnya signifikannya 0,000, signifikasi tabel Anova 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian variasi nilai variabel bebas atau variabel independent dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat atau dependen

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Stand arized Coeffi cient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant) PENEMPA TAN	5.296	1.260		4.203	.000
	0.265	.018	0.791	14.706	.000

a. Dependent Variabel : KINERJA
Sumber : Print Out SPSS 2010.

Tabel coefficient diatas kolom B pada constant (a) 5.296 sedangkan nilai variabel penempatan (b) adalah 0,265, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut

$$\begin{aligned} Y &= a + Bx \\ &= 5,296 + 0,265 X \end{aligned}$$

Dimana : y = variabel terikat (dependent)

X = Variabel bebas (independent)

a = Konstanta regresi

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun menurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+), maka naik, dan bila (-), maka terjadi penurunan.

Dari hasil perhitungan diperoleh b = 0,265 bertanda positif, yang berarti

1. Setiap kali variabel X (penempatan) bertambah satu, maka rata – rata variabel Y (kinerja) bertambah 0,265.
2. Bila variabel X (penempatan) diketahui, maka nilai variabel kinerja dapat diperkirakan yaitu dengan cara memasukkan nilai tersebut kedalam persamaan.

Besarnya nilai t dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikatnya, Bila H_0 ditolak (sig. < 0,05) berarti ada pengaruh, kalau H_0 diterima (sig. > 0,05) berarti tidak ada pengaruh.

Dari tabel diatas diketahui besarnya nilai t hitung = 14.706, sedangkan besarnya signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif 0,791 dengan tingkat signifikansi 0,000 antara penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur atau dapat dikatakan mempunyai tingkat kebenaran diatas 95 %. Hasil tersebut mendukung pendapat bahwa penempatan pegawai pada bidang tertentu hendaknya mempertimbangkan beberapa hal sehingga pegawai yang terpilih adalah mereka yang memiliki kualifikasi yang baik, Kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan bidang tugasnya akan meningkatkan kinerjanya, sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik.

Penempatan pegawai pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari pegawai yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Dengan kesesuaian pengetahuan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efisien terhadap kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas – tugasnya.

Keterampilan (skill) merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati, atau dengan kata lain keterampilan

adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan keterampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka pegawai akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relatif lebih cepat.

Kesesuaian sikap juga merupakan persyaratan penting dalam penempatan pegawai untuk menghasilkan kinerja dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang memunyai pengaruh tertentu terhadap cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya.

Faktor – faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan pimpinan yang sering tidak sejalan dengan aturan yang ada. Kebijakan yang dikeluarkan banyak dipengaruhi karena adanya kedekatan hubungan antara pimpinan dengan pegawai yang bersangkutan, seperti halnya kedekatan hubungan kekeluargaan, selain itu faktor kompetensi yang dimiliki oleh pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, yaitu kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kinerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan, maka akan semakin kecil pula nilai variabel kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Secara umum penempatan pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam katagori baik/sesuai, meskipun masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan guna penyempurnaan dimasa mendatang.
3. Kinerja yang ditunjukkan oleh Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dari hasil analisa data sebagai akibat dari pengaruh penempatan secara umum dapat dikatakan baik, pegawai memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan, berani mengambil resiko serta senantiasa mengatur dan menentukan prioritas kerja secara konsisten, kualitas dan kuantitas pekerjaan juga baik, dimana setiap tugas dikerjakan dengan cepat, tepat sesuai waktu yang telah ditentukan, inisiatif juga ditunjukkan dalam bekerja, pegawai sering membantu rekan sekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan berani mengambil resiko dalam bekerja.
4. Dari hasil analisa statistik menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, artinya jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka penempatan pegawai harus berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap, Besar koefisien diterminasinya adalah 0,626, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel terikat (dependent) adalah 62,6 %, sedangkan 37,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penempatan yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Saran – saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, maka beberapa solusi alternatif dalam rangka lebih meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Instansi diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Diharapkan agar pimpinan instansi memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai. Baik pengetahuan maupun sikap melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas/pekerjaan pegawai guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
3. Instansi diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedaaang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
4. Instansi sebaiknya lebih memperhatikan sustu sistem penghargaan baik berupa kompensasi, promosi jabatan maupun kenaikan pangkat serta perhatian dan penghargaan dari atasan

Daftar Pustaka

- Abdurahmat, Fathoni, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reinika Cipta, Jakarta.
- Bacal, Robert, (2005), *Performant Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bernandin, H. Jhon & Joyca E. A, Russel, (1980), *Human Resource Management*, Mac Graw-Hill, Inc, Massachusetts.
- Flippo, Edwin B, (1993) *Manajemen Prestasi Kerja Edisi kedua*, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Gibson, J.L. Ivancevic, J.M, and Donely J.H (1996), *Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, FC, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T.H, (1984) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- James Stonner dan Freeman, (1992) *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Nasional, (2005), Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar A.A, (2005), *Evalusi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Reflika Aditama, Bandung.
- Mc. Leod, Jr. Reymond, (2001), *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi ketujuh, Versi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Mc. Kenna, Eugene & Beech, Nich, (2000), *The Esence Of Management Sumber Daya Manusia*, Person Education Asia Pte. Ltd, Yogyakarta.

- Mulyasa, (2002), Kurikulum berbasis kompetensi, Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H Hadari, (1996), *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nur Ani, (2005), *Pengaruh faktor – faktor kebijakan penempatan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja (studi faktor – faktor ketepatan penempatan dalam jabatan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, Kediri.*
- Notoatmodjo, Soekidjo, (1998), *Penempatan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu, (2002), *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Graha Indonesia.
- Robert, L, Mathis & Jhon H, Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patric, Jakarta.
- Robbins, SP, (1996), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- Salusu, J, (1996), *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Provit*, Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Samsudin, Sadili, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Salim, Emil, (2006) *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siagian, Sondang P, (2005), *Fungsi – fungsi Manajemen*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondan P, (2007), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Empat Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 6, Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Administrasi (cetakan ke 17)* Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R, (2000), *Prinsip – prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, M, (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen (suatu pendekatan perilaku)* Penerbit Raja Arafindo Persada, Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Veithzal, Rivai, (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, (2000), *Asas – asas Manajemen*, CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Lain – lain :
Universitas Mulawarman, 2012. *Pedoman Penulisan Tesis*, Samarinda