

KONTRIBUSI PENEMPATAN, KETERAMPILAN DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA

TUTI RATNASARI

¹. Institut Pertanian Bogor, Pemanfaatan Sumber Daya Perairan

Email: tutiratnasari@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the contribution placement, skills and empowerment of employees on work performance of employees at the Department of Fisheries of North Lampung either partially or simultaneously. Issues raised in this study are: 1) Is staffing contribute to employee job performance in Department of Fisheries Nort Lampung Regency? 2) Is the employee skills contribute to work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency? 3) Is the employee empowerment contributes to employee job performance in Department of Fisheries Nort Lampung Regency? and 4) Is the placement, skills and empowering employees jointly contribute to the work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency? This research is a quantitative study to test the hypothesis, in which the independent variables consist of staffing, employee skills, and employee empowerment, while the dependent variable is the performance of the employee. The sample used in this study amounted to 46 employees. The results of this study indicate that the placement of employees accounted for 22.47% of the work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency. Employee skills accounted for 44.49% of the work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency. Empowering employees accounted for 33.87% of the work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency. Staffing, employee skills, and employee empowerment together accounted for 62.30% of the work performance of employees in Department of Fisheries Nort Lampung Regency.

Keywords: *Placement of Employees, Employee Skills, Employee Empowerment, Employee Job Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi penempatan, keterampilan dan pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara baik secara parsial maupun simultan. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah penempatan pegawai berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara? 2) Apakah keterampilan pegawai berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara? 3) Apakah pemberdayaan pegawai berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara? dan 4) Apakah penempatan, keterampilan dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama

berkontribusi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara?

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis, dimana variabel independen terdiri dari penempatan pegawai, keterampilan pegawai dan pemberdayaan pegawai, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai berkontribusi sebesar 22,47% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Keterampilan pegawai berkontribusi sebesar 44,49% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Pemberdayaan pegawai berkontribusi sebesar 33,87% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Penempatan pegawai, keterampilan pegawai dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama berkontribusi sebesar 62,30% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Kata Kunci: Penempatan Pegawai, Keterampilan Pegawai, Pemberdayaan Pegawai, Prestasi Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia di era otonomi daerah yang semakin kompetitif di segala bidang, maka setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif didukung oleh SDM yang berkualitas tinggi. SDM yang berkualitas dicerminkan oleh prestasi kerja yang meningkat. Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar kontribusinya terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Selain dari itu, prestasi kerja dari pegawai instansi pemerintahan, secara keseluruhan mendukung keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Kondisi prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara saat ini belum maksimal, yang mengindikasikan bahwa prestasi kerja

yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara masih tergolong dalam kriteria cukup baik, fenomena ini tentunya harus mendapatkan perhatian yang serius bagi segenap pimpinan terutama dalam hal mengambil langkah-langkah atau kebijakan yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang. Di sisi lain, terungkap fakta bahwa banyak pegawai yang masuk kerja tanpa mengetahui apa yang harus dikerjakan, hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang ada, pegawai kurang bersemangat dan rendahnya gairah dalam bekerja, bermalasan dan bersantai di ruang kerja serta tidak sedikit pegawai yang masuk kerja hanya sekedar mengisi daftar hadir belaka.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kebijaksanaan organisasi dalam upaya memaksimalkan prestasi kerja. Determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi. Namun, motivasi bukan satu-satunya determinan, variabel-variabel lainnya seperti upaya yang diarahkan yaitu kemampuan dan pengalaman masa lalu juga berkontribusi prestasi. Menurut Blumberg & Pringle dalam (Prawiro, 2004:45) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan

Merujuk pada pendapat di atas, bahwa penempatan seorang pegawai pada posisi yang tepat akan mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. Adanya kesesuaian antara penempatan pegawai, maka pegawai tersebut akan mampu

menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Fakta di lapangan berbicara yang sebaliknya, hal ini disebabkan penempatan pegawai dalam jabatan ataupun kedudukan yang diemban sekarang ini belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Fenomena ini menggambarkan bahwa penempatan pegawai pada posisi atau jabatan pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara belum maksimal dilaksanakan, karena penempatan yang dilakukan oleh Sekretariat belum tepat misalnya pegawai dengan keahlian di bidang teknologi komputer ditempatkan pada bidang Pengawasan Sumberdaya Perikanan, yang tugasnya melakukan penyuluhan dan sosialisasi mengenai hama dan penyakit ikan, serta pegawai dengan keahlian di bidang teknis perikanan ditempatkan pada bidang keuangan.

Selanjutnya dilihat dari faktor pemberdayaan pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara, menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dalam keterlibatan secara langsung terhadap pengambilan keputusan maupun pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam bekerja masih belum optimal. Tidak optimalnya pemberdayaan terhadap pegawai dikhawatirkan akan berdampak pada

kualitas sumber daya manusia di lingkungan organisasi terutama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dan pada akhirnya prestasi kerja pegawai kurang maksimal. Di sisi lain, pemberdayaan yang berasal dari atasan berupa pemberian wewenang dan tanggung jawab belum terlaksana seperti seharusnya, selain itu pegawai belum dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan mengenai tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya, pemberdayaan pegawai yang berasal dari diri sendiri yaitu kurangnya inisiatif dan kreatifitas pegawai serta komitmen pegawai terhadap organisasi juga masih belum optimal. Kondisi tersebut akan berdampak dengan semakin lambatnya pergerakan organisasi ke depannya yang akan berimbas dalam sulitnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai penempatan, keterampilan, dan pemberdayaan serta prestasi kerja pegawai khususnya pada Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

II. LANDASAN TEORI

Penempatan Pegawai

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan tenaga kerja, yaitu:

1. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002:125)
2. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2010:75)

Keterampilan Pegawai

Menurut Wahyudi (2002:136) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktik. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.

- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Keterampilan sosial, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktik, baik latihan maupun melalui pengalaman.

Pemberdayaan Pegawai

Menurut Cook dan Steve yang dialihbahasakan oleh Sedarmayanti (2001:54) bahwa : “*Empowerment* (pelimpahan wewenang) akan memberikan filosofi praktis serta sarana perubahan untuk membantu memperbaiki, baik terhadap kepuasan pelanggan maupun karyawan, dan dengan demikian juga dapat membantu memperbaiki keefektifan organisasi.”

Menurut Stewart yang dialihbahasakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:71)

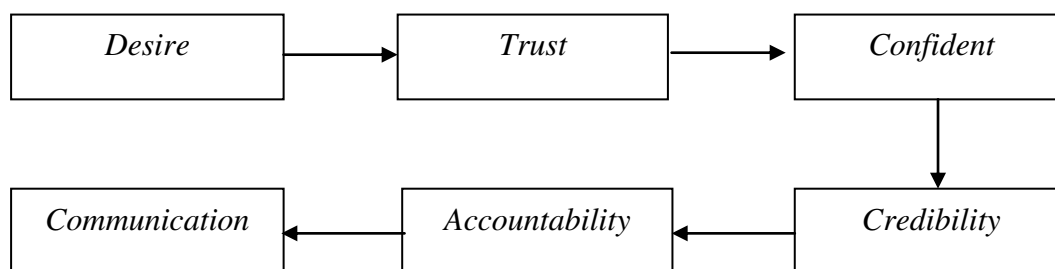
sebagai berikut : “Pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.”

Sedangkan menurut Khan yang dialihbahasakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:71) menjelaskan bahwa : “Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan pegawai adalah konsep yang lebih luas yang merangsang partisipasi di dalam beragam area, diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, konteks kerja, dan lingkungan kerja.

Model Pemberdayaan

Khan yang dialih bahasakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:73) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.



Gambar 1. Model *Empowerment* (Pemberdayaan)

Prestasi kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:35) bahwa : “Prestasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari 3 hal, yaitu perilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerjanya itu sendiri”.

Menurut Umar (2005:71) mendefinisikan bahwa : “Prestasi kerja karyawan adalah seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan prestasi, situasi, dan peluang yang ada”. Menurut Siswanto (2004:27), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dharma (2001:67) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler (2002:81) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi

yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Arikunto (2002) menyatakan apabila subjeknya lebih dari 100 maka sampelnya dapat diambil 10-15% atau 20-25% dan apabila kurang dari 100 maka dapat digunakan cara sensus. Jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah studi yang dilakukan dengan membaca buku/literatur atau karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian ini. Data yang digunakan dalam studi pustaka ini adalah data sekunder, yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan pihak lain.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dipergunakan untuk mendapatkan data primer langsung dari objek penelitian. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data. Metode penelitian lapangan langsung yang digunakan untuk memperoleh data dalam penulisan penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi atau disebut juga dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Observasi langsung dilakukan pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
- 2) Menyebarkan kuisisioner atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi

tertulis dari responden. Responden yang terpilih merupakan pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Metode Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana dan Korelasi Ganda

- a. Untuk mengetahui hubungan antara penempatan pegawai (X_1) dengan prestasi kerja pegawai (Y) digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{x_1,y} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Untuk mengetahui hubungan antara keterampilan pegawai (X_2) dengan prestasi kerja pegawai (Y) digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{x_2,y} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- c. Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan pegawai (X_2) dengan prestasi kerja pegawai (Y) digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{x_3,y} = \frac{n \sum X_3 Y - (\sum X_3)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- d. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan

gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama dengan prestasi kerja pegawai (Y) digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut :

$$r_{x_1x_2x_3y} = \frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 + r_{x_3y}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{x_1x_2x_3}}{1 - r_{x_1x_2x_3}^2}$$

2. Analisis Korelasi Kontribusi (KK)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus Koefisien Kontribusi (KK), dengan rumus sebagai berikut :

a. Kontribusi antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai dengan rumus Koefisien Kontribusi (KK) sebagai berikut :

$$KK = (r_{X_1Y})^2 \times 100\%$$

b. Kontribusi antara keterampilan pegawai dengan prestasi kerja pegawai dengan rumus Koefisien Kontribusi (KK) sebagai berikut :

$$KK = (r_{X_2Y})^2 \times 100\%$$

c. Kontribusi antara pemberdayaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai dengan rumus Koefisien Kontribusi (KK) sebagai berikut :

$$KK = (r_{X_3Y})^2 \times 100\%$$

d. Kontribusi antara penempatan pegawai, keterampilan pegawai dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama dengan prestasi

kerja pegawai dengan rumus Koefisien Kontribusi (KK) sebagai berikut :

$$KK = (r_{X_1X_2X_3Y})^2 \times 100\%$$

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,700	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penempatan Pegawai Berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 17 dapat diketahui besarnya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Korelasi Variabel Penempatan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Uji Statistik	Sign.	Simpulan
R	0,474	Berkontribusi positif signifikan
R²	0,2247	

Sumber : Data Diolah, 2014.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa besarnya korelasi antara variabel penempatan dengan prestasi kerja pegawai (r_{X_1Y}) = 0,474, mengandung arti bahwa

hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sedang. Selanjutnya, nilai signifikansi $0,000 < 0,5$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan variabel penempatan dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan. Besarnya kontribusi penempatan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu : $KP = (0,474)^2 \times 100\% = 0,2247 \times 100\% = 22,47\%$. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi penempatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 22,47%.

Keterampilan Pegawai Berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 17 dapat diketahui besarnya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial seperti pada Tabel 6.

Tabel 6. Korelasi Variabel Keterampilan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Uji Statistik		Sign.	Simpulan
R	0,667	0,000	Berkontribusi positif
R ²	0,4449		

Sumber : Data Diolah, 2014.

Besarnya korelasi antara variabel keterampilan dengan prestasi kerja pegawai (r_{X_2Y}) = 0,667, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria kuat. Selanjutnya, nilai

signifikansi $0,000 < 0,5$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan variabel keterampilan dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan. Besarnya kontribusi keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu : $KK = (0,667)^2 \times 100\% = 0,4449 \times 100\% = 44,49\%$. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 44,49%.

Pemberdayaan Pegawai Berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 17 dapat diketahui besarnya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. Korelasi Variabel Pemberdayaan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai

Uji Statistik		Sign.	Simpulan
R	0,582	0,000	Berkontribusi positif
R ²	0,3387		

Sumber : Data Diolah, 2014.

Besarnya korelasi antara variabel pemberdayaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai (r_{X_3Y}) = 0,582, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria sedang. Selanjutnya, nilai signifikansi $0,000 < 0,5$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan variabel

pemberdayaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan.

Besarnya kontribusi pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai yaitu : $KK = (0,582)^2 \times 100\% = 0,3387 \times 100\% = 33,87\%$. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,87%.

Penempatan Pegawai, Keterampilan Pegawai dan Pemberdayaan Pegawai secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

Besarnya hubungan antara variabel penempatan pegawai, keterampilan pegawai dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Korelasi Variabel Penempatan, Keterampilan dan Pemberdayaan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai

Uji Statistik	Sign.	Simpulan
R	0,790	Berkontribusi positif
R ²	0,623	

Sumber : Data Diolah, 2014.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa besarnya korelasi secara bersama-sama antara penempatan, keterampilan, dan pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai ($r_{X_1X_2X_3Y}$) sebesar 0,790, mengandung arti bahwa hubungan tersebut positif dengan tingkat keeratan dalam kriteria kuat. Selanjutnya, nilai

signifikansi $0,000 < 0,5$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan variabel penempatan, keterampilan dan pemberdayaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai adalah signifikan. Besarnya kontribusi tersebut ditunjukkan oleh nilai $R Square = (0,790)^2 \times 100\% = 0,623 \times 100\% = 62,30\%$ yang menunjukkan besarnya kontribusi penempatan, keterampilan, dan pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 62,30% sedangkan sisanya 37,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kontribusi Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan hasil rekapitulasi jawaban responden terkait dengan variabel penempatan pegawai dengan menggunakan indikator pertimbangan keahlian, pertimbangan keterampilan dan kualifikasi tertentu. Indikator pertimbangan keahlian memperoleh rata-rata sebesar 3,64 atau 72,87%, indikator pertimbangan keterampilan memperoleh rata-rata sebesar 4,11 atau 82,28% dan indikator kualifikasi tertentu memperoleh rata-rata sebesar 4,07 atau 81,30%. Dengan demikian, indikator terendah yaitu pada

indikator pertimbangan keahlian, hal ini menunjukkan bahwa pegawai beranggapan jika penempatan pegawai yang dilakukan kurang memperhatikan adanya pertimbangan keahlian. Penempatan pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara belum mempertimbangkan aspek keahlian pegawai, bahkan masih terdapat beberapa pegawai yang mempunyai jabatan dan kedudukan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dari pegawai yang bersangkutan, misalnya pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana Komputer (S.Kom) ditempatkan pada bagian penyuluhan, sedangkan keahlian dari pegawai tersebut secara khusus yaitu di bidang database dan komputerisasi. Hal ini tentunya, diperlukan waktu yang cukup lama bagi seorang pegawai untuk melakukan adaptasi dan pembelajaran terhadap tugas dengan wacana yang serba baru yang diberikan oleh pimpinan. Fenomena seperti ini memperlihatkan bahwa seleksi penempatan pegawai yang diimplementasikan pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara belum optimal, untuk itu segenap pimpinan dan pembuat kebijakan hendaknya lebih selektif lagi dalam menempatkan pegawai pada jabatannya sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan.

Kontribusi Keterampilan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dan hasil rekapitulasi jawaban pegawai berkaitan variabel keterampilan pegawai dengan indikator keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial. Indikator keterampilan mental diperoleh rata-rata sebesar 4,12 atau 82,43%, indikator keterampilan fisik diperoleh rata-rata sebesar 3,75 atau 75,04% dan indikator keterampilan sosial diperoleh rata-rata sebesar 4,02 atau 80,43%.

Kontribusi Pemberdayaan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pemberdayaan pegawai pada dasarnya merupakan salah satu strategi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan kepada pegawai dalam bentuk keterlibatan, pendelegasian, penghargaan, pengakuan dan kredibilitas, yang nantinya diharapkan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stewart (2008: 49) bahwa pemberdayaan mampu memberi kepada staf rasa berprestasi yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan motivasi, serta pemberdayaan juga memberikan manfaat-manfaat besar bagi organisasi dimana salah satunya adalah bertambahnya efektivitas organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan melalui penyebaran kuisioner untuk variabel pemberdayaan pegawai dengan 5 (lima) indikator yaitu keterlibatan, pendelegasian, penghargaan, pengakuan dan kredibilitas. Indikator keterlibatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,10 atau 62,03%, indikator pendelegasian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 atau 79,28%, indikator penghargaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04 atau 80,72%, indikator pengakuan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 atau 75,22% dan indikator kredibilitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 atau 80,58%. Berdasarkan kelima indikator tersebut, ternyata diperoleh indikator terendah adalah keterlibatan sebesar 62,03%. Hal ini mengandung arti bahwa pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara terlihat bahwa pegawai kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, misalnya dalam kegiatan kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya melibatkan pegawai serta dalam memecahkan permasalahan kerja yang dihadapi oleh pegawai, maka pimpinan tidak meminta inisiatif dari pegawai yang terlibat secara langsung dalam pekerjaan tersebut. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa organisasi secara langsung kurang mengembangkan dan memberdayakan pegawai pada arah

yang membangun inisiatif, pendapat serta keterlibatan pegawai secara langsung.

Kontribusi Penempatan Pegawai, Keterampilan Pegawai dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Besarnya kontribusi tersebut ditunjukkan oleh nilai $R\ Square = 62,30\%$ yang menunjukkan besarnya kontribusi penempatan, keterampilan, dan pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 62,30% sedangkan sisanya 37,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini.

Blumberg & Pringle dalam (Prawiro, 2004:45) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material,

pasokan, kondisi kerja, penempatan, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, pemberdayaan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Berdasarkan hasil analisis kontribusi dapat diketahui bahwa keterampilan pegawai (44,49%) berkontribusi lebih besar dibandingkan dengan penempatan pegawai (22,47%) dan pemberdayaan pegawai (33,87%) terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini mengandung arti pegawai lebih cenderung beranggapan bahwa keterampilan pegawai secara langsung lebih dominan dalam menciptakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dapat dikatakan, jika ingin meningkatkan prestasi kerja, maka alternatif pertama yang harus dilakukan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara yaitu dengan meningkatkan keterampilan pegawai.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Besarnya korelasi antara variabel penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai (r_{X1Y}) = 0,474, sehingga penempatan pegawai berkontribusi positif signifikan sebesar 22,47% terhadap prestasi

kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

2. Besarnya korelasi antara variabel keterampilan pegawai dengan prestasi kerja pegawai (r_{X2Y}) = 0,667, sehingga keterampilan pegawai berkontribusi positif signifikan sebesar 44,49% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
3. Besarnya korelasi antara variabel pemberdayaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai (r_{X3Y}) = 0,582, sehingga pemberdayaan pegawai berkontribusi positif signifikan sebesar 33,87% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
4. Besarnya korelasi secara bersama-sama antara penempatan pegawai, keterampilan pegawai, dan pemberdayaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai ($r_{X1X2X3Y}$) sebesar 0,790, sehingga penempatan pegawai, keterampilan pegawai dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama berkontribusi positif signifikan sebesar 62,30% terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Saran

1. Hasil penelitian diperoleh indikator terendah untuk variabel penempatan pegawai yaitu indikator pertimbangan keahlian, hendaknya instansi terkait selaku pemegang kebijakan hendaknya lebih selektif lagi dalam menempatkan pegawai pada jabatannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
2. Hasil penelitian diperoleh indikator terendah untuk variabel keterampilan pegawai yaitu indikator keterampilan fisik, hendaknya Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara maupun pemegang kebijakan, secara kontinuitas mengadakan pelatihan keterampilan bagi pegawai secara menyeluruh, sehingga mampu meminimalkan tingkat kesalahan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
3. Hasil penelitian diperoleh indikator variabel pemberdayaan pegawai yaitu indikator keterlibatan, hendaknya Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara melibatkan pegawai secara langsung dalam setiap kegiatan kerja serta meminta masukan atau inisiatif dari pegawai dalam menyelesaikan dan memecahkan

permasalahan kerja yang dihadapi oleh pegawai tersebut.

4. Variabel keterampilan pegawai memiliki kontribusi yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai, untuk itu Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara hendaknya lebih memfokuskan pada kegiatan pengembangan keterampilan pegawai, misalnya mengikutsertakan pegawai pada program pendidikan dan pelatihan, seminar maupun lokakarya, sehingga akan mampu mempertajam dan mengasah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Kelima. Penerbit Bineka Cipta. Jakarta.
- [2] Asnawi. 2005. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pusgrafin. Jakarta.
- [3] Atkhan. 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- [4] Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali. Jakarta.

- [5] Fadzilah, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- [6] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- [7] Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- [8] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- [9] Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. CV Haji Mas Agung. Jakarta.
- [10] _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- [11] Irianto. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- [12] Kurniawan. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- [13] Murad, T. 2013. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara*. Tesis. Universitas Terbuka.
- [14] Pramono, Adi. 2004. *Analisis Keterampilan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSU H. Sahudin Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- [15] Purba, Amran. 2002. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Erlangga. Jakarta.
- [16] Rais dan Saembodo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- [17] R, Heidjrachman. 2003. *Manajemen Personalia*. GPFE. Yogyakarta.
- [18] Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi Keempat. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [19] Robbins, S. Stephen. 2000. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [20] Rokhman, Wahibur. 2002. *Paradigma Baru MSDM: Pemberdayaan*. Edisi Kedua. Amara Books. Jakarta.

- [21] Sastrohadwiryo. 2002. *Pengembangan dan Pelatihan*. Edisi Kesatu. Kappa-Sigma. Bandung.
- [22] Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. CV Mandar Maju. Bandung.
- [23] Sentono, Prawiro. 2004. *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi (Edisi 1)*. Yogyakarta: Kanisius.
- [24] Siagian, Sondang P. 2004. *Peranan Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta.
- [25] _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [26] Silalahi, T.B. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- [27] Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE.
- [28] Siswanto, Bedjo. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit PT Sinar Baru. Bandung.
- [29] Stewart. 2008. *Empowerment and Poverty Reduction Partisipation Source Book*. World Bank. Washington DC.
- [30] Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.
- [31] Sulistiyani, Ambar. 2003. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. PT. Ganudra Pustaka Utama. Jakarta.
- [32] Surachman, Iman. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung*. Tesis. Universitas Padjajaran. Bandung.
- [33] Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- [34] Tjiptono, Fandy. 2002. *Total Quality Manajemen*. Cetakan Pertama. ANDI. Yogyakarta.
- [35] Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- [36] Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV Sulita. Bandung.
- [37] Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Merit System*. Edisi Kesatu. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.