

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA KEDIRI

Diana Prihatini

ABSTRACT

This research intent for: (1) analyze place factor influences consisting of clerk science suitability, skilled suitability, and attitude suitability for work performance to fire an employee at Dinas Kesehatan Kota Kediri; (2) know the most factor influence dominant to clerk work performance at Dinas Kesehatan Kota Kediri.

This research is done from date 01 May 2012 until with 23th September 2012 or up to 5 months. Observational sample to be taken by census tech which is exhaustive clerk at Dinas Kesehatan Kota Kediri that total 51 person are taken all as respondent as on this research.

Variable that is analyzed is: knowledge suitability (X_1), skilled suitability (X_2), attitude suitability (X_3) as independen variable (X). Meanwhile dependen variable be (Y) is clerk work performance.

Base analysis's result linier regression via tests f get to be proven that i. hypothesis gets to be accepted so gets to be taken by that conclusion place determination factors in consisting of responsible position variable: knowledge suitability, skilled suitability and ala attitude suitability jointly have influence that significant to clerk achievement at Dinas Kesehatan Kota Kediri. Of result analysis can be known that as big as 63,9% changing work performance variable because of ala change go together variables: knowledge suitability, skilled suitability and attitude suitability, meanwhile its rest as big as 26,1% because of other variable that don't come in deep model observational it.

Skilled suitability variable have the most influence dominant to clerk work performance, since its regression coefficient point largest which is 0,337. It used to mean if variable changed skilled suitability therefore work performance variable on the turn 0,337 with assuming variable free another constant.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis, pemerintah dan organisasi lainnya diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengem-bangkan kemampuan baik

dibidang managerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam suatu perusahaan / organisasi.

Menurut pendapat Ralph Barra (dalam Agus Maulana dan Kristina, 1986). Sumber Daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan,

maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Menurut Poster (1985) fundamental bagi Performance (kinerja diatas rata-rata untuk jangka panjang merupakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (sustainable Competitive Advantage), keunggulan kompetitif telah dan akan selalu menjadi kekuatan pendorong utama bagi sebagian besar pelaku bisnis.

Dari berbagai pendapat di atas, maka wajarlah apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan/ organisasi dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat.

Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan factor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa terdapat hubungan langsung antara perusahaan dan pemakaian jasa, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai (Performance) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan dan pemakai jasa.

Disamping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Memoria (1986), penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai

kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi.

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (employer development) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai) sebagaimana yang ditulis oleh Milkovich dan Boudreau (1994) sebagai berikut : oleh karena penempatan pegawai dari dalam dan orientasi / pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata)

Menurut pengamatan peneliti, pada saat ini belum ada kebijakan penempatan yang baku dan tertulis, terutama yang berkaitan dengan penempatan. Oleh karenanya dalam rangka penulisan penelitian ini analisis difokuskan pada Kebijakan Penempatan Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri yang meliputi semua Bagian Dan Kepala Sub Bagian. Bagaimana hubungan serta pengaruhnya dengan prestasi kerja pasca penempatan.

Dalam menganalisis pengisian posisi melalui internal recruitment tidak terlepas dari seleksi pegawai yang akan ditempatkan, karena beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon, seperti keterampilan (skill) kemampuan (Ability) dan pengetahuan (Knowledge) atau individu competences.

Walker (1994) menyatakan sebagai berikut : kemampuan individu juga merupakan variabel yang penting. Pegawai bekerja keras tanpa memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam pekerjaannya.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dan fungsi management sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia, sebagaimana ditulis Werther and Davis (1996) mengartikan bahwa : sumber daya manusia menggambarkan bahwa manusia/pegawai memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian suatu organisasi harus memikirkan apabila sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada organisasi, mereka penting bagi organisasi untuk memberikan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan pegawai atas kontribusi yang diberikan.

Perumusan Masalah

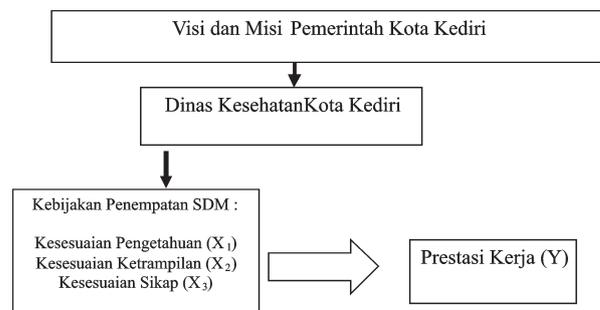
1. Apakah faktor-faktor ketepatan penempatan dalam jabatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri
2. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengalisa pengaruh faktor-faktor penempatan pegawai yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri

Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, maka kerangka pikir adalah sebagai berikut :



Gambar. 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran konseptual yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Faktor kebijakan penempatan SDM yang terdiri dari : kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri
2. Kesesuaian sikap mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan 23 September 2012 atau selama 5 bulan. Adapun lokasi penelitian adalah Dinas Kesehatan Kota Kediri.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua kepala dan kepala sub bagian pada Dinas Kesehatan Kota Kediri yang berjumlah 51 orang.

Sampel

Dengan mengacu pendapat Singarimbun dan Efendy (1998: 150-152, 171) serta guna menghemat tenaga, biaya dan waktu, maka dalam penelitian yang menggunakan metode survey ini peneliti menggunakan teknik total sampling. Adapun unit sample dalam penelitian ini pada dasarnya sama dengan unit analisis yaitu semua pegawai yang menempati jabatan middle manager dan lower manager pada kantor Dinas Kesehatan Kota Kediri, terdiri dari:

Kepala Bagian : 11 orang
Kepala sub bagian : 40 orang

Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya instrument penelitian merupakan alat Bantu alam melakukan suatu penelitian sehingga data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah :

- a. Daftar pertanyaan (Questionare) yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.
- b. Pedoman wawancara (Interview Guide) dipergunakan sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan pengamatan langsung terhadap obyek studi.

- c. Pedoman dokumentasu (Documentation Guide) yang merupakan pedoman memuat garis besar / kategori untuk mencari data sekunder yang diperlukan.

Analisis Data

Teknik analisis data yaitu dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Kesesuaian Pengetahuan

X₂ = Kesesuaian Ketrampilan

X₃ = Kesesuaian Sikap

a = Konstanta

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian berikut ini akan disajikan analisis untuk mendukung analisis kuantitatif dan juga memberikan gambaran mengenai variabel dari faktor-faktor kebijakan penempatan sumber daya manusia dan variabel prestasi kerja. faktor-faktor kebijakan penempatan sumber daya manusia meliputi variabel-variabel : (1)Kesesuaian Pengetahuan, (2) Kesesuaian keterampilan, dan (3) Kesesuaian Sikap. Pada setiap variabel dibuat tabulasi prosentasi distribusi frekwensi menurut indikator dari masing-masing variabel yang terkait.

Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X₁)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 51 orang pegawai dilingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kota Kediri diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

No	Butir Pertanyaan	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tentang kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal.	7	13.7	11	21.6	23	45.1	10	19.6
2.	Penempatan pegawai job dengan latar belakang pendidikan.	1	2.0	16	31.4	23	45.1	11	21.6
3.	Kesesuaian dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pengetahuan.	2	3.9	19	37.3	21	41.2	9	17.6
4.	Apakah bekal pendidikan formal yang dimiliki banyak membantu terhadap pekerjaan.	3	5.9	11	21.6	29	56.9	8	15.7
5.	Pengetahuan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas.	-	-	12	23.5	28	54.9	11	21.6

Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 51 orang pegawai dilingkungan Kantor

Dinas Kesehatan Kota Kediri diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2)

No	Butir Pertanyaan	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Keterampilan yang mendukung terhadap penyesuaian tugas pekerjaan.	4	7.8	13	25.5	26	51.0	8	15.7
2.	Penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis.	5	9.8	7	13.7	30	58.8	9	17.6
3.	Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja.	3	5.9	12	23.5	23	45.1	13	25.5
4.	Keterampilan konseptual.	1	2.0	14	27.5	27	52.9	9	17.6
5.	Kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki	5	9.8	9	17.6	31	60.8	6	11.8

Variabel Kesesuaian Sikap (X_3)**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Sikap (X_3)**

No	Butir Pertanyaan	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati pegawai.	5	9.8	9	17.6	33	64.7	4	7.8
2.	Keharmonisan hubungan pimpinan dengan bawahan.	2	3.9	14	27.5	23	45.1	12	23.5
3.	Kesesuaian peralatan yang digunakan dengan tugas pekerjaan.	3	5.9	7	13.7	31	60.8	10	19.6
4.	Hubungan antara loyalitas bawahan dengan pimpinan.	4	7.8	11	21.6	27	52.9	9	17.6
5.	Kesesuaian kondisi dengan pekerjaan.	1	2.0	9	17.6	31	60.8	9	17.6

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 51 orang pegawai di lingkungan Kantor

Dinas Kesehatan Kota Kediri diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Butir Pertanyaan	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pencapaian sasaran : seberapa besar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang bias mencapai sasaran.	5	9.8	9	17.6	31	60.8	6	11.8
2.	Kualitas pekerjaan : seberapa bagus kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.	2	3.9	10	19.6	32	62.7	7	13.7
3.	Kuantitas hasil : seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.	1	2.0	14	27.5	26	51.0	10	19.6
4.	Kualitas hasil : dengan waktu yang telah ditentukan tersebut, seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai.	1	2.0	15	29.4	25	49.0	10	19.6
5.	Perhatian organisasi : sejauh mana perhatian seorang pimpinan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.	2	3.9	7	13.7	29	56.9	13	25.5

Sumber : Data Primer Diolah

Analisis Uji Validitas

Dari uji validitas variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), kesesuaian fisik (X_3) variabel prestasi kerja (Y) tampak masing-masing butir memiliki koefisien korelasi $> 0,05$ yang berarti bahwa semua butir dapat dikatakan valid. Selengkapnya hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kesesuaian Sikap (X_3)	$X_{3,1}$	0.688	Valid
	$X_{3,2}$	0.656	Valid
	$X_{3,3}$	0.619	Valid
	$X_{3,4}$	0.688	Valid
	$X_{3,5}$	0.602	Valid
Prestasi Kerja (y)	Y_1	0.713	Valid
	Y_2	0.702	Valid
	Y_3	0.672	Valid
	Y_4	0.688	Valid
	Y_5	0.606	Valid

Tabel 5 : hasil pengujian validitas

Variabel	Butir	Korelasi	Ket
Kesesuaian Pengetahuan (X_1)	$X_{1,1}$	0.606	Valid
	$X_{1,2}$	0.730	Valid
	$X_{1,3}$	0.618	Valid
	$X_{1,4}$	0.718	Valid
	$X_{1,5}$	0.619	Valid
Kesesuaian Keterampilan (X_2)	$X_{2,1}$	0.709	Valid
	$X_{2,2}$	0.660	Valid
	$X_{2,3}$	0.645	Valid
	$X_{2,4}$	0.644	Valid
	$X_{2,5}$	0.649	Valid

Analisis Regresi Ganda

Tabel 6 : Hasil Perhitungan regresi berganda.

No	Variabel	B	T	Sig. T	r
1	X ₁	0,240	1.405	0.167	0.201
2	X ₂	0,337	2.017	0.049	0.282
3	X ₃	0,288	1.806	0.077	0.255
Constants		= 0.429	Sig. F = 0,000		
R		= 0.660	α = 0,05		
Adjusted R Square		= 0.639	T table = 0.288		
F		= 30.478			

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0.429 + 0.240X_1 + 0.337X_2 + 0.288X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X₁ = 0,240 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X₁ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0,240 satuan atau 24.0 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₁ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Kofisien regresi X₂ sebesar 0, 337 mengandung arti bahwa apabila variabel X₂ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0,337 satuan atau 33.7 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₂ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y

Kofisien regresi X₃ sebesar 0, 288 mengandung arti bahwa apabila variabel X₃ berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0,288 satuan atau 28.8 % dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X₃ maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y

= Uji-F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y) dengan hipotesis

Ho : Variabel bebas X₁ X₂ dan X₃ secara serentak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Ha : ada pengaruh signifikan secara serentak antara variable bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap varabel terikat (Y).

Dari hasil perhitungan pada table 4.12 diperoleh $F_{hitung} = 30,478$ dengan tingkat signifikan 0.000, yang lebih kecil dari 0.005. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variable Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian Keterampilan, dan kesesuaian sikap secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X₁ X₂ dan X₃ secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Diketahui nilai Adjusted R² = 0.639 atau 63.9 % nilai ini mengandung makna bahwa 63.9 % variabel bebas yang terdiri dari Kesesuaian pengetahuan (X₁), kesesuaian Keterampilan (X₂), dan kesesuaian sikap (X₃) memberikan kontribusi sebesar 63.9 % terhadap perubahan variabel Kepuasan Kerja (Y), sedangkan 36.1 % variabel Y dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

= Uji - t

Uji-t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian Keterampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominant (signifikan) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan hipotesis :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Prestasi kerja (Y)

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Prestasi kerja (Y)

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Begitu juga sebaliknya :

1. Variabel X_1

t_{hitung} nilainya 1.405 adalah dan t_{tabel} 0.288 t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima yang mengandung arti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 terhadap variabel Y, dengan koefisien regresi sebesar 0.240

2. Variabel X_2

t_{hitung} nilainya 2.017 adalah dan t_{tabel} 0.288 t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima yang mengandung arti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 terhadap variabel Y, dengan koefisien regresi sebesar 0.337

3. Variabel X_3

t_{hitung} nilainya 1.806 adalah dan t_{tabel} 0.288 t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ho ditolak dan Ha diterima yang mengandung arti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 terhadap variabel Y, dengan koefisien regresinya sebesar 0.288.

Dari ketiga variabel tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah Variabel kesesuaian Keterampilan terhadap Prestasi kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kota Kediri.

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel Kesesuaian Pengetahuan

Besarnya pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,226 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kesesuaian pengetahuan berubah satu satuan, maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,226 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel kesesuaian pengetahuan merupakan variable yang paling kecil pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel kesesuaian pengetahuan adalah sebesar 0,201 artinya bahwa sumbangan variabel kesesuaian pengetahuan terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 20.1% dimana variabel-variabel bebas lainnya konstan.

Penentuan indikator dari variabel kesesuaian pengetahuan ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel (1993), yaitu pengetahuan, merupakan suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri-dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi.

Adapun indikator pengukuran variabel kesesuaian pengetahuan didasarkan pada kebijakan pimpinan yang dijalankan, penetapan pegawai job dengan pendidikan formal, kesesuaian penempatan pimpinan dengan wawasan pengetahuan, bekal

pendidikan formal yang dimiliki terhadap pekerjaan, Pengetahuan yang dimiliki mendukung pelaksanaan tugas.

Dari hasil penelitian seperti terdapat pada hasil perhitungan SPSS (terlampir) dapat diketahui bahwa pada indikator Pengetahuan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas mempunyai skor rata-rata terbesar yaitu 2.98 sedangkan indikator kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal mempunyai skor rata-rata relative terkecil yaitu : 2.70

Nilai skor rata-rata yang diperoleh dari variabel kesesuaian pengetahuan adalah sebesar 2.81 yang artinya bahwa responden dapat memaklumi mengingat penempatan pegawai dalam jabatan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal sehingga kurang mendukung terhadap pelaksanaan tugas karena bekal pendidikan formal yang dimiliki kurang membantu terhadap pekerjaan juga karena kurang sesuai dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pengetahuan yang dimiliki yang mengakibatkan kurang setuju terhadap setiap kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan pendidikan formal.

Variabel Kesesuaian Keterampilan

Besarnya pengaruh variabel Kesesuaian Keterampilan terhadap prestasi kerja dinyatakan dengan nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,337 Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Kesesuaian Keterampilan berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 0.337 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kesesuaian Keterampilan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) variabel Kesesuaian

Keterampilan adalah sebesar 0,282 artinya bahwa sumbangan variabel Kesesuaian Keterampilan terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 28.2% dimana variabel bebas yang lainnya konstan.

Penentuan indikator dari variabel kesesuaian keterampilan sesuai teori yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel (1993), yaitu keterampilan merupakan kemampuan melakukan suatu tindakan psikomotor yang dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan atau mental dari pada data, orang atau benda-benda.

Adapun indikator pengukuran variabel kesesuaian Keterampilan didasarkan pada Keterampilan yang mendukung penyesuaian tugas pekerjaan, penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis, keterampilan dalam menjalin hubungan kerja, keterampilan konsepsional, dan kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki

Dari hasil penelitian seperti terdapat pada hasil perhitungan SPSS (terlampir) dapat diketahui bahwa pada indikator Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja mempunyai skor rata-rata terbesar yaitu 2.90 sedangkan indikator kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki mempunyai skor rata-rata relative terkecil yaitu : 2.74

Adapaun nilai rata-rata total dari variabel Kesesuaian Keterampilan sebesar 2.81 artinya responden memberikan jawaban dalam kategori cukup berkaitan dengan indikator Kesesuaian Keterampilan Sehingga dapat dikatakan secara umum hasil penelitian ini mendukung konsep yang diutarakan oleh Benardin dan Russel (1993).

Variabel Kesesuaian Sikap

Besarnya pengaruh variabel Kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja dinyatakan

dengan nilai regresi (b) yaitu sebesar 0,288. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Kesesuaian sikap berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,288 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dari nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Kesesuaian sikap merupakan variabel yang mempunyai pengaruh nomor dua terhadap prestasi kerja.

Sedangkan besarnya koefisien korelasi parsial (r) dari variabel Kesesuaian Sikap sebesar 0,255 artinya bahwa sumbangan variabel Kesesuaian sikap terhadap naik turunnya variabel prestasi kerja adalah sebesar 25.5% dimana variabel-variabel lainnya konstan.

Penentuan indikator dari variabel kesesuaian sikap sesuai teori yang dikemukakan oleh Benardin dan Russel (1993), yaitu sikap adalah persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap (attitude) adalah kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain

Adapun indikator pengukuran variabel kesesuaian sikap didasarkan pada Kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati pegawai, keharmonisan pimpinan dengan bawahan, kesesuaian peralatan yang digunakan, hubungan loyalitas bawahan dengan pimpinan., dan kesesuaian kondisi dengan pekerjaan.

Dari hasil perhitungan SPSS (terlampir) dapat diketahui bahwa pada indikator kesesuaian kondisi dengan pekerjaan mempunyai skor rata-rata terbesar yaitu 2.98 sedangkan indikator kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati pegawai mempunyai skor rata-rata relatif terkecil yaitu : 2.70

Adapun nilai rata-rata total dari variabel Kesesuaian Keterampilan sebesar 2.86 artinya responden memberikan

jawaban dalam kategori cukup sesuai dengan kondisi pekerjaan sehingga dapat dengan cukup baik menjaga keharmonisan hubungan pimpinan dengan bawahan dan cukup sesuai dengan peralatan yang digunakan dengan tugas pekerjaan.

KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian yang akan dicapai, hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda melalui Uji F dapat dibuktikan bahwa hipotesis I dapat diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa factor-faktor penentuan penempatan dalam jabatan yang terdiri dari variabel : Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian ketarampilan dan kesesuaian sikap secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Kediri Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa sebesar 63.9% perubahan variabel prestasi kerja disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variabel : Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian ketarampilan dan kesesuaian sikap Sedangkan sisanya sebesar 26.1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
2. Variabel kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,337. Hal ini dapat diartikan jika variabel kekuasaan dan wewenang berubah satu satuan maka variabel prestasi kerja akan berubah 0,337 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sebesar 33.7% pengaruh terhadap prestasi kerja.