

## **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur**

**Noversia Herlina L<sup>1</sup>, Hartutiningsih<sup>2</sup>, Jamal Amin<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya pengaruh variabel perencanaan pegawai (X1), seleksi pegawai (X2), penempatan pegawai (X3), pengembangan dan pelatihan pegawai (X4) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur; 2) Untuk mengetahui dan menganalisa ada atau tidaknya pengaruh variabel perencanaan pegawai (X1), seleksi pegawai (X2), penempatan pegawai (X3), pengembangan dan pelatihan pegawai (X4) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 100 orang. Teknik Analisis pada penelitian ini menggunakan Regresi Berganda, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi Pegawai, Perencanaan SDM, Penempatan Pegawai, Pengembangan dan Pelatihan pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Dari variabel yang ada hanya variabel Penempatan Pegawai merupakan variabel yang paling dominan. Saran peneliti adalah meningkatkan ketepatan dalam penempatan pegawai mengingat penempatan pegawai memberikan pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja.*

**Kata Kunci : Seleksi Pegawai, Perencanaan SDM, Penempatan Pegawai, Pengembangan dan Pelatihan, Prestasi Kerja**

### **Pendahuluan**

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi; seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan itu mampu menjadi sosok yang lebih efektif di masa yang akan datang.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai hingga tidak salah jika inti pengelolaan Sumberdaya Manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia

<sup>1</sup> Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*Performance Management*).

Perusahaan adalah tempat dimana berkumpulnya dua orang atau lebih yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan secara bersama-sama. Dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari berbagai masalah. Secara umum permasalahan-permasalahan tentang prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

*Pertama*, Ketidaksiplinan karyawan. Ketidaksiplinan karyawan sering ditandai dengan telat masuk, mangkir dari tugasnya, atau lebih cepat pulang. Hal ini tentu saja akan mengganggu kinerja dan dapat merugikan, baik dirinya sendiri dan lebih-lebih lagi perusahaan tempatnya bekerja. *Kedua*, Pencemaran lingkungan. Bagi perusahaan yang bergelut di bidang penjualan barang, tentu tidak akan terlepas dari yang namanya masalah pencemaran lingkungan akibat kegiatan produksi. Jika hal ini dibiarkan tentu akan menimbulkan image negatif bagi perusahaan. *Ketiga*, Kesalahan pengelolaan keuangan. Hal yang terkadang menjadi masalah adalah terkadang seorang manager kurang memiliki kemampuan dalam mengelola keuangan. Ketidakmampuan ini terkadang membawa perusahaan pada kebangkrutan.

Sejalan dengan hal di atas, Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di bawah kekuasaan pemerintah dan dikenal mempunyai tingkat prestasi kerja (kinerja) yang tinggi, namun fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa terjadi beberapa kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, rendahnya tingkat kedisiplinan, banyaknya pegawai yang mangkir kerja (absen), dan sering bolos serta sering mengobrol pada saat jam kerja.

Rendahnya tingkat prestasi kerja (kinerja) pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur ini merupakan masalah penting yang harus diteliti. Hal ini dikarenakan apabila masalah tersebut tidak dapat diselesaikan maka akan berpengaruh terhadap keseluruhan sistem yang dijalankan di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, sehingga pada akhirnya tujuan dari pemerintah daerah yaitu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat tidak dapat tercapai.

### **Kerangka Dasar Teori**

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Rubin, Palmgreen dan Sypher (1991) dalam West dan Turner (2008:77) Desain Kuantitatif (*Quantitative Design*) merupakan desain untuk melakukan pengamatan yang dapat dikuantifikasi (diubah dalam bentuk angka) dan kemudian menganalisis angka-angka tersebut.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *simplerandom sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan dilakukan secara acak dan tanpa memperhatikan srata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118).

Penentuan jumlah sampel berdasarkan Isaac dan Micahel (dalam Sugiyono: 124) dengan taraf kepercayaan 5%, maka dari 100 orang diperoleh sampel yang representatif sebanyak 78 orang.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Teknik Analisis Regresi Berganda**

Regresi ganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, atau meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Dengan demikian *multiple regression* digunakan untuk penelitian yang menyertakan beberapa variabel sekaligus. Dalam hal ini regresi juga dapat dijadikan pisau analisis terhadap penelitian yang diadakan, jika regresi diarahkan untuk menguji variabel-variabel yang ada. Rumus pada regresi ganda juga menggunakan rumus persamaan seperti regresi tunggal, hanya saja pada regresi ditambahkan variabel-variabel lain yang juga diikutsertakan dalam penelitian. Adapun rumus yang dipakai disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti. Rumusnya adalah sebagai berikut (Hartono, 2004:140):

Di mana:

- Y = Variabel prestasi kerja pegawai
- a = konstanta, nilai Y apabila  $X_1 = X_2 = 0$
- $b_1, b_2$  = koefisien regresi linear berganda
- $X_1$  = variabel perencanaan pegawai
- $X_2$  = variabel seleksi pegawai
- $X_3$  = variabel penempatan pegawai
- $X_4$  = variabel pengembangan dan pelatihan pegawai

#### **Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

Menyusun formula  $H_0$  dan  $H_a$

Hipotesis nol. Tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru secara parsial.

$$H_0 \beta_1 = 0; H_0 \beta_2 = 0$$

Hipotesis alternatif. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru secara parsial.

$$H_a \beta_1 \neq 0; H_a \beta_2 \neq 0$$

Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%

Menolak atau menerima hipotesis.

### **Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2005:84). Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan uji statistik F, adalah sebagai berikut:

Menyusun formula  $H_0$  dan  $H_a$

Hipotesis nol. Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru secara bersama-sama.

$$H_0 \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Hipotesis alternatif. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru secara bersama-sama.

$$H_a \beta_1 \neq 0; \beta_2 \neq 0$$

Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%

Menolak atau menerima hipotesis.

### **Hasil Penelitian**

Adapun aktivitas-aktivitas yang dapat dilakukan untuk membuat perencanaan pegawai, dapat digambarkan dalam tiga jangka waktu, yaitu: Pertama, Perencanaan jangka pendek (sampai dengan satu tahun) yang sering disebut sebagai strategi sumberdaya manusia, yang meliputi, meramalkan permintaan dan penawaran yang dapat diprediksi dengan pasti (pekerjaan apa yang butuh diisi dan ditawarkan, bagaimana dan di manamendapatkan orang-orang tersebut), menetapkan tujuan yang mudah untuk dikuantifikasi (meliputi: menarik, menilai dan menentukan karyawan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan), design dan implementasi program-program jangka pendek (misalnya: program penarikan karyawan, program seleksi, sistem penilaian kinerja untuk mengidentifikasi perbaikan kinerja dan kompensasi penghargaan, program pelatihan yang menekankan pada pengembangan keahlian yang dibutuhkan dimasa yang akan datang, sistem kompensasi yang didesain untuk mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan diharapkan dapat membantu proses pencapaian tujuan jangka

waktu yang lebih lama, mengevaluasi perencanaan jangka pendek (meliputi: penilaian tentang seberapa baik tujuan telah dicapai). Oleh karena tujuan-tujuan jangka pendek pada umumnya mudah dikuantifikasi (misalnya: menampung jumlah pelamar pekerjaan, menentukan jumlah karyawan yang disewa dan tingkat kinerja karyawan), maka evaluasi sistematis dari program-program Sumberdaya Manusia untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek organisasi cukup fleksibel dan beberapa evaluasi kenyataannya sudah bisa dilakukan oleh organisasi-organisasi besar.

Kedua, Perencanaan jangka menengah (jangka waktu dua atau tiga tahun), yang di antaranya meliputi beberapa hal seperti, meramalkan permintaan jangka menengah, dalam hal ini perencanaan strategi berusaha memprediksi output organisasi, misalnya: produksi yang diharapkan, volume dan tingkat penjualan, meramalkan penawaran jangka menengah. Untuk meramalkan penawaran jangka menengah dapat diturunkan dari sumber informasi eksternal atau *internal*, tetapi biasanya informasi internal yang krusial dan lebih layak, menetapkan tujuan. Tujuan jangka menengah adalah serangkaian rencana tindakan yang dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan melalui usaha bersama dari perencanaan Sumber Daya Manusia dan manajer-manajer yang relevan dalam suatu organisasi. Tujuan jangka menengah lebih terlihat dalam beberapa hal yang berguna untuk menyesuaikan kembali keahlian, sikap dan perilaku karyawan untuk menyesuaikan perubahan utama yang dibutuhkan dalam bisnis, seperti menyesuaikan praktik-praktik SDM dengan perubahan kebutuhan karyawan, design dan implementasi program-program jangka menengah yang dapat membantu karyawan menyesuaikan pada perubahan-perubahan organisasi. Program-program ini meliputi: training atau retraining programs (hal ini dipengaruhi oleh perubahan teknologi), pelayanan yang terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan gaya manajemen baru (produksi barang-barang, nilai-nilai dari orientasi pelayanan, pelayanan penyerahan barang), kesiapan yang baik dalam jangka pendek untuk menarik karyawan baru atau menyewa yang dapat mendorong program-program jangka waktu yang lebih lama, evaluasi jangka menengah. Karena jangka menengah lebih tidak pasti, kontingensi dan ruang lingkup lebih luas, maka penyesuaian unit analisis seringkali pada produktivitas departemen atau unit bisnis.

Ketiga, Jangka panjang (lebih dari tiga tahun), di mana hal ini meliputi beberapa hal, seperti, meramalkan permintaan dan penawaran yang berhubungan dengan tantangan suksesi. Sedangkan program perencanaan suksesi sendiri adalah merupakan sistem yang kompleks untuk melindungi kesehatan perusahaan jangka panjang. Tujuan yang paling utama dari program suksesi manajemen adalah mengembangkan team kepemimpinan yang kuat untuk tugas-tugas strategis. Kegiatan-kegiatan kunci dalam meramalkan permintaan dan penawaran jangka panjang meliputi, mengidentifikasi karyawan yang mempunyai potensi tinggi, mengidentifikasi yang dibutuhkan menyediakan pengalaman belajar untuk mengembangkan kompetensi. Sedangkan program pengembangan yang baik, meliputi variasi

dari komponen: prosedur seleksi, rencana-rencana pengembangan, *mentorship*, meninjau kembali kinerja dan aktivitas, program design dan implementasi, hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan talenta orang-orang yang mempunyai kemampuan mental lebih baik, yang secara *psychologis* cocok dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk inovasi dan perubahan, perencanaan suksesi dan pengembangan karir serta program peningkatan kualitas, dan melakukan evaluasi perencanaan jangka panjang. Evaluasi program suksesi menekankan pada kemampuan untuk memprediksi hasil-hasil individu, seperti kemajuan karir dan kepuasan. Evaluasi jangka panjang juga diterapkan untuk mengevaluasi program-program jangka panjang yang menggunakan hasil-hasil perusahaan.

Dari keterangan-keterangan di atas dapat diketahui bahwa perencanaan sumberdaya manusia atau pegawai dapat diartikan sebagai suatu proses yang terus menerus berjalan selama organisasi itu ada dan bagi seorang tenaga kerja proses perencanaan sumberdaya manusia akan terasa sejak ia akan masuk kedalam organisasi hingga ia keluar dari organisasi. Dari apa yang telah dijabarkan, telah disadari oleh Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur bahwa setiap perencanaan seringkali mendapat suatu hambatan atau suatu perubahan-perubahan yang disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan. Sehingga untuk mengantisipasi hal tersebut Kantor Dinas Kehutanan Kutai Timur menyusun beberapa strategi atau perencanaan alternatif jika ditengah pelaksanaan dan penerapan perencanaan menemui berbagai kendala yang bersifat mikro maupun makro.

Prestasi kerja merupakan suatu proses mengkuantifikasi secara akurat dan teruji kevalidannya. Selain itu ketika mengkuantifikasi suatu prestasi yang ada tentu saja harus bertindak secara efektif dan efisien, karena suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Dengan pengertian ini, maka sangat jelas sekali bahwa seorang pemimpin/atasan wajib memiliki ukuran prestasi kerja para karyawan dengan tujuan agar tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu, agar setiap karyawan tu pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Dari keterangan-keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan pegawai yang telah dirancang oleh Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dapat mempengaruhi kinerja para pegawai itu

sendiri, di mana hal itu juga akan berpengaruh pada prestasi kerja setiap pegawai. Perencanaan kinerja pegawai yang baik, maka hal itu dapat meningkatkan hasil kerja yang semakin baik pula, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja. Perencanaan pegawai yang ada di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur tetap mengacu pada misi dan tujuan yang dituangkan dalam Rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi, dan selanjutnya organisasi melakukan evaluasi diri, bentuk organisasi yang bagaimana yang paling cocok sebagai alat dalam pencapaian tujuan, jika organisasi telah tersusun dengan baik, maka langkah berikutnya adalah mencari sumberdaya manusia yang paling tepat untuk mengisi posisi-posisi dalam organisasi dan juga menentukan berapa jumlahnya.

### **Pengaruh Seleksi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dalam menentukan budaya organisasi yang baik tentu saja Kantor Dinas Kabupaten Kutai Timur menerapkan serangkaian sistem yang saling berkaitan dan memberika pengaruh antar pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Selain itu setiap pegawai yang ada di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dituntut untuk mampu bekerja sama antara satu sama lainnya dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan tiga pilar organisasi yaitu adanya visi dan misi, struktur organisasi dan sumberdaya manusia. Salah satu elemen yang penting dari upaya untuk membangun pilar organisasi agar dapat berfungsi dengan baik adalah penempatan sumberdaya manusia atau pegawai. Organisasi dapat berjalan dengan baik jika organisasi mempunyai sumberdaya manusia yang berkualitas dan sumberdaya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya. Sumberdaya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapatdiperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Melalui rekrutmen inilah kontak pertama kali diusahakan organisasi atau badan untuk pegawai potensial, melalui rekrutmen inilah banyak individu datang untuk mengenal organisasi dan yang ada pada akhirnya nanti memutuskan ingin bekerja dengannya atau tidak. Suatu usaha rekrutmen yang dirancang dan dimanajemen dengan baik akan menghasilkan pelamar yang berkualitas baik dan sebaiknya yang terjadi apabila usaha ini dijalankan setengah-setengah. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan sehingga tidak melamar. Rekrutmen harus diusahakan bahwa orang-orang dengan kualitas tinggi mengetahui kesempatan kerja ini, organisasi perlu menyediakan informasi yang cukup mengenai pekerjaan sehingga pelamar dapat mempertimbangkan kesesuaiannya dengan minat dan kualifikasi mereka.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumberdaya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal

tersebut telah menjadi perhatian Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur untuk melakukan perencanaan kebutuhan pegawai yang ada yang telah disesuaikan dengan beban kerja. Dalam perencanaan kebutuhan tentu saja membutuhkan suatu dukungan dari proses rekrutmen yang tepat di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen Sumberdaya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen.

#### **Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penempatan karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penempatan karyawan pada posisi yang tepat, maka diharapkan setiap karyawan akan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan hal ini akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan perusahaan, juga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum perusahaan melakukan penempatan karyawan pada tempat yang tepat, suatu perusahaan harus melakukan tugas memilih tenaga kerja. Dalam mengukur kinerja dan prestasi pegawai yang ada di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, tentu saja strategi yang diterapkan haruslah tepat. Hal tersebut disebabkan strategi yang tepat mampu membuahkan pencapaian yang maksimal. Strategi yang diterapkan dapat beragam, mulai dari perekrutan hingga penempatan pegawai. Berbicara mengenai penempatan pegawai, Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dalam menempatkan pegawai disesuaikan dengan kecakapan jabatan yang ada. Hal tersebut bertujuan agar pegawai tidak merasa kesulitan dengan tugas yang didelegasikan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dalam proses penempatan pegawai juga menghindari adanya penarikan kembali tenaga kerja. Dengan adanya konsep ketenagakerjaan tersebut, Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai telah meminimalisir beberapa masalah yang dapat timbul akibat penarikan kembali tenagakerja. Berhasil atau gagalnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sangat bergantung sekali pada personal para pegawai yang ada dalam perusahaan. Dengan tanpa adanya para pegawai, maka semua pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan tujuan perusahaan pun tidak akan pernah bisa dicapai. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut dapat dilihat dari kinerja

para pegawainya.

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumberdaya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumberdaya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Adanya penempatan yang dilakukan oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur tentu saja bertujuan agar mampu memberikan kontribusi berupa pelayanan yang bermutu baik secara intern maupun ekstern. Untuk memperoleh keseimbangan tersebut Kantor Dinas Kabupaten Kutai Timur melakukan berbagai proses dan tahapan mulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Hasil kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan suatu proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Dalam sebuah perusahaan, maka proses penilaian prestasi kerja merupakan penentuan secara periodik atas efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya, dengan berdasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya, penilaian kinerja lebih ditekankan pada bagaimana seorang karyawan sebagai bagian dari organisasi/perusahaan dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur melakukan berbagai pendidikan dan pengembangan dalam bidang pengelolaan hutan kemasyarakatan (HKM) yang kegiatan tersebut dilakukan di Balikpapan. Kegiatan yang digagas oleh Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDAS) Mahakam Berau menampilkan berbagai peserta dengan mengasah keterampilan atau skill dalam pembelajaran model pengelolaan HKM langsung kepada 10 kelompok tani HKM di Sungai Wain, Kelurahan Karang Joang, Balikpapan Utara. Pengelolaan hutan kemasyarakatan (HKM) yang diselenggarakan tentu memiliki tujuan dan fungsi yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Dari kegiatan tersebut pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur akan lebih mampu dan memahami unsur-unsur pengelolaan yang tepat dalam mengelola kekayaan alam yaitu hutan, selain itu dari kegiatan tersebut pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur mampu memahami dengan tepat proses dari adanya kesiapan kelompok, pemetaan, ketergantungan masyarakat terhadap hutan dan dilanjutkan dengan proses

administrasi dari tingkat Kabupaten/Kota sampai pada tingkat Kementrian. Kegiatan HKM yang diselenggarakan memberikan kesimpulan bahwa kegiatan ini sangatlah tepat, karena dengan diberikannya akses kepada masyarakat sekitar hutan untuk mengelola hutan akan menjadikan mereka lebih meningkatkan pandangannya mengenai fungsi hutan dan manfaatnya bagi manusia.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan diharapkan pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur mampu memberikan kontribusi yang lebih baik untuk lembaga/ organisasi/ perusahaan yang menaunginya. Selain itu dari kegiatan tersebut pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur memiliki gambaran yang tepat pola interaksi yang baik pada pihak-pihak luar. Karena pada dasarnya pola interaksi yang baik akan melahirkan sebuah hubungan yang seimbang dan berkesinambungan. Sehingga dengan pelatihan yang diikuti oleh pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur diharapkan mampu memahami dengan benar tuntutan dan tugas pekerjaan yang diembannya.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat. Dari pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur akan memberikan suatu kesempatan pegawai dalam memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan oleh pegawai sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

Dari apa yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai adalah suatu usaha yang dilakukan agar setiap pegawai yang ada di Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan.

Efektivitas dan efisiensi dapat diperoleh dari sebuah proses yang seharusnya dilakukan oleh pegawai setelah ditempatkan pada satu unit kerja adalah orientasi dan sosialisasi. Proses tersebut merupakan suatu bentuk upaya penyesuaian diri secara jasmani dan psikis, psikologis, dan

peranannya dalam suatu bidang pekerjaan (yang harus dilakukan). Manfaat orientasi dan sosialisasi adalah perusahaan memperoleh patokan awal tentang ketepatan penempatan pegawai tersebut.

Dengan keterangan-keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan pegawai merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Ada banyak sekali manfaat pelatihan bagi karyawan dan perusahaan, sebagai berikut: menaikkan rasa puas pegawai, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan pegawai, mengurangi kecelakaan, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai, memperbaiki moral pegawai dan menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam sebuah perusahaan. Program-program latihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, akan mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab IV, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: a) Variabel Seleksi Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur dengan nilai probabilitas sebesar 0,031. Dari nilai probabilitas yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 memiliki arti bahwa Variabel Seleksi Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, b) Variabel Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur dengan nilai probabilitas sebesar 0,042. Dari nilai probabilitas yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 memiliki arti bahwa Variabel Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, c) Variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur

dengan nilai probabilitas sebesar 0,040. Dari nilai probabilitas yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 memiliki arti bahwa Variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, d) Variabel Pengembangan dan Pelatihan pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur dengan nilai probabilitas sebesar 0,033. Dari nilai probabilitas yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 memiliki arti bahwa Variabel Pengembangan dan Pelatihan pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, e) Variabel Seleksi Kerja, Perencanaan SDM, Penempatan Pegawai, berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur dengan koefisien determinasi sebesar 76,9 %, f) Berdasarkan nilai koefisien beta, terlihat bahwa faktor Penempatan Pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Kehutanan Kutai Timur.

### **Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: pertama, Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur Perlu lebih selektif dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan kompetensi dan prestasi kerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Kedua, Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur Free Word (Penghargaan) kepada pegawai yang memiliki prestasi yang cemerlang sehingga dapat memotivasi pegawai lainnya untuk dapat lebih berprestasi. Ketiga, Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur perlu secara periodik melakukan pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan dan kompetensi staf untuk mengantisipasi pelaksanaan tugas yang lebih kompleks dan memerlukan wawasan yang lebih baik.

### **Daftar Pustaka**

#### **Jurnal dan Literatur Lain:**

- Amin, Sagir M. 2007. Perencanaan Ketenagaan dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Hanafa*. Vol. 4, No. 2. Halaman 99-108
- Anggraini, Dwi. 2013. Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43 Tahun 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 1, No. 3. Halaman 998-1010
- Hermawati, Adya. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*. Vol 3. No 2. Hal 107-120
- Istiqlal, Cahyo Halim. 2009. Penilaian Kinerja Perbankan Syariah Dengan Metode Balanced Scorecard. Vol. III, No. 2. Hal. 167-180
- Keosmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 7. No 2. Hal 162-179

- Purnama, Husna. 2008. Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Sagu Aren Nasional di Bandar Lampung. Vol. 4, No. 2. Halaman 176-184
- Satori, Djaman dan Suryana, Asep. 2013. Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol 14. No 1. Hal 28-41
- Siregar, Amelia Nani dan Saridewi, Tri Ratna. 2010. Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1. Hal 24-35
- Widajanti, Erni. 2007. Perencanaan Sumberdaya yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2. Hal. 105 – 114
- Antarakaltim.com, diakses pada tanggal 25 September 2014