

THE EFFECT OF CAREER PLANNING AND PLACEMENT OF COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN RIAU PROVINCE REGIONAL EMPLOYMENT BOARD

Dipa Reskitama¹⁾
Susni Hendriani²⁾

¹⁾Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

²⁾Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. This research was conducted at the Regional Employment Board of Riau Province to the employee who is a government agency that serves as the institution in the field of personnel in the Riau Provincial Government structure. The population in this study were all employees of the Regional Employment Board of Riau province, amounting to 129 people. Determination of the number of samples is done by sampling saturated sampling technique when all members of the population used as a sample, in order to obtain the data sample of 129 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression analysis using SPSS 16.

From the test results have shown that the variable career planning and placement significantly influence the commitment and the commitment of the variables affect the performance of employees of the Regional Employment Board of Riau Province. Simultaneously result that career planning and placement significant effect on commitment.

With regard to three (3) This variable is career planning, placement and commitment, then the agency should pay attention to the indicators in order to improve employee performance. In terms of career planning needs to be improved is in the form of implementation of the terms of the ability of technical training for employees in order to improve its performance. In terms of placement to note is the educational background and interests of employees on work given to avoid mistakes in the work. In terms of commitments that need to be improved is the attention of the employees of the various problems faced by the organization, so that organizational goals can be achieved.

Keywords: Career Planning, Placement, Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional pada dasarnya merupakan usaha untuk mewujudkan cita-cita Bangsa Indonesia, yaitu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeadilan antara materil dan spiritual berdasarkan Pancasila. Agar tujuan pembangunan tersebut dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan, sangat diperlukan partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, masyarakat perlu berusaha dan berkarya. Salah satu upaya di dalam memenuhi kebutuhan hidup serta salah satu upaya memberikan pengabdian kepada bangsa dan negara adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Maka setiap pegawai negeri sipil harus memiliki kinerja yang baik dan selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu menyesuaikan diri dengan mengikuti perkembangan dan tuntutan zaman. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk dicermati dan dikritisi, karena akan sangat berguna bagi peningkatan pelayanan yang juga bermanfaat baik bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan Negara (Salim Said, 2005:54).

Bagi individu, kinerja PNS yang baik, akan menjamin terlindungnya pelayanan masyarakat dan pengayoman akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, penelitian mengenai kinerja PNS akan memberikan antusiasme dan

kepercayaan masyarakat untuk mendorong terciptanya peningkatan mutu pelayanan dan aturan yang dilaksanakan dengan baik.

Selanjutnya, pelayanan birokrasi selama ini cenderung belum meningkatkan kinerja dan untuk melakukan reformasi perbaikan. Pelayanan publik yang handal seharusnya dipenuhi oleh birokrasi, belum dapat diwujudkan. Masyarakat pengguna jasa sering dihadapkan pada begitu banyak ketidakpastian ketika mereka berhadapan dengan birokrasi. Baik dalam penetapan harga, perpanjangan waktu maupun etika serta prosedur pelayanan yang cenderung sangat kompleks dan panjang sehingga sulit ditinjau secara wajar oleh masyarakat sebagai pengguna jasa yang harus dilayani dengan baik (Dwiyanto, 2006:2-3).

Untuk itu, pembangunan dan pengembangan aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diperkaya dengan sikap dan perilaku yang dilandaskan kepada pengabdian, sikap amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan.

Salah satu institusi di Pemerintah Provinsi Riau yang bertanggungjawab dan berwenang melaksanakan manajemen PNS diwilayah kerjanya adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau. BKD Provinsi Riau merupakan perangkat pemerintah daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai daerah dalam rangka menunjang tugas pokok Gubernur Riau. Namun, kelancaran dan kesuksesan BKD Provinsi Riau dalam mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsinya adalah sangat tergantung pada kinerja pegawai yang ada didalamnya.

BKD Provinsi Riau melaksanakan pengelolaan kepegawaian PNS Provinsi Riau dengan memantapkan dan mengembangkan pelaksanaan sistem administrasi dan manajemennya. Semua

itu hakekatnya diarahkan pada upaya peningkatan kualitas PNS Provinsi Riau agar mampu secara profesional dan independen menangani tuntutan tugas yang semakin kompleks dan sekaligus meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan tugas tersebut tetap mengacu pada kewenangan dan berlandaskan arah kebijakan umum manajemen kepegawaian sebagaimana diamanatkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian serta dalam kerangka implementasi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah beserta peraturan pelaksanaan lainnya.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Nomor 50 tahun 2010 tentang Uraian Tugas dan Fungsi di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Menyebutkan BKD Provinsi Riau memiliki susunan Organisasi yang terdiri dari: Kepala Badan, Sekretaris, Bidang Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Administrasi Kepegawaian dan UPT Balai Diklat Pegawai.

Adapun visi yang ditetapkan yaitu: "Menjadikan Badan Kepegawaian Daerah sebagai pusat Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang Profesional dan Sejahtera Menuju Visi Riau 2020". Misinya adalah 1. Meningkatkan mutu sumberdaya manusia (SDM) aparatur melalui lembaga BKD Provinsi Riau. 2. Meningkatkan mutu dan jumlah sarana dan prasarana BKD Provinsi Riau. 3. Menyusun pedoman pembinaan dan pengembangan aparatur sesuai otonomi daerah. 4. Melaksanakan koordinasi

tingkat provinsi dan regional secara bertahap. 5. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karir pegawai di Provinsi Riau. Sedangkan motto yang ditetapkan BKD Provinsi Riau adalah Pelayanan Prima dan Ikhlas adalah Ibadah.

Pelayanan prima yang menjadi motto BKD Provinsi Riau diartikan sebagai pelayanan yang terbaik yang dapat diberikan kepada masyarakat. Prinsip pelayanan prima meliputi lima hal yakni mengutamakan pelanggan, sistem yang efektif, melayani dengan hati nurani, perbaikan berkelanjutan dan memberdayakan pelanggan (LAN RI 2008, 19-24). Hakekatnya, pelayanan adalah upaya untuk membantu menyiapkan, menyediakan atau mengurus keperluan orang lain atau masyarakat dan merupakan perwujudan kewajiban pemerintah sebagai abdi masyarakat (LAN RI 2008; 7).

Kinerja BKD Provinsi Riau dalam pelaksanaan tugas dan kebijakan dibidang

kepegawaian daerah sering diukur atas keberhasilan kinerja pelayanan pegawainya. Namun rumitnya, penilaian atas kinerja pelayanan dipengaruhi oleh harapan pelanggan yang sangat bervariasi dan tergantung pada kondisi yang sedang dialaminya, walaupun pelayanan yang diberikan konsisten. Selain itu, kinerja BKD Provinsi Riau juga sangat dipengaruhi oleh koordinasi yang dilaksanakan dengan intansi teknis/non teknis terkait.

Sehubungan dengan kinerja, menurut Dessler yang dikutip Isyandi (2004:82) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Melihat kinerja BKD Provinsi Riau tergambar dari tabel berikut yang menyajikan salah satu gambaran kinerja dari pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Tabel 1. Data Pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Dari Tahun 2010 – Tahun 2014

No	Tahun	Surat Permintaan Dan Penyampaian LAKIP Ke Inspektorat	Realisasi
1.	2010	Januari 2010	Maret 2010
2.	2011	Januari 2011	Januari 2011
3.	2012	Januari 2012	Februari 2012
4.	2013	Januari 2013	Maret 2013
5.	2014	Januari 2014	Februari 2014

Sumber: Bina Program BKD Provinsi Riau

Berdasarkan Tabel 1 terlihat belum optimalnya kinerja atau belum mampu pegawai BKD Provinsi Riau dalam hal pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) setiap akhir tahun. Hal ini bisa diindikasikan karena masih adanya pegawai yang sering mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak adanya ketepatan waktu dalam pembuatan LAKIP tersebut setiap akhir tahun dan masih

kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap suatu pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan. Dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan terhadap bawahannya, karena bawahan merasa tidak ada hukuman apapun yang diberikan atasan terhadap mereka.

Pekerjaan kepegawaian sesungguhnya bukan merupakan tugas yang membutuhkan keilmuan yang rumit namun sangat kompleks, bersifat kasuistik,

membutuhkan komitmen organisasi yang kuat. Untuk itu, pegawai BKD Provinsi Riau dituntut dapat mengikuti perkembangan peraturan dan sistem pemerintahan, mampu memanfaatkan teknologi informasi, bersikap profesional, taat hukum, rasional, inovatif, dan memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan, baik kepada masyarakat maupun kepada aparatur pemerintah daerah itu sendiri serta mampu menempatkan posisi secara bijak dari pengaruh politik yang mewarnai pemerintahan dan berbagai kepentingan yang selalu mengiringi perjalanan tugas pokoknya.

Menurut Nitisemito (2004: 177), kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Selanjutnya Sudarmanto (2009: 102) mengatakan secara definisi komitmen organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Pegawai dituntut untuk menjalankan tugas dengan penuh kesungguhan untuk berkontribusi, mengompakkan diri berlandaskan kesamaan pemikiran, sasaran dan idealisme profesinya dengan visi, misi dan kegiatan organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam diri pegawai atau faktor intrinsik yang mengikat dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Dalam hal ini, komitmen sangat dibutuhkan BKD Provinsi Riau. Pegawai BKD Provinsi Riau berperan sebagai corong utama untuk membina kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dalam kedisiplinan dan ketaatan terhadap peraturan kepegawaian dan terlebih lagi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Terlihat keterkaitan komitmen pegawai BKD Provinsi Riau dan kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan dengan realisasi anggaran yang tersedia setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jumlah Anggaran dan Realisasi Tahun 2009 s/d 2013

Tahun	Jumlah Anggaran	Realisasi Keuangan	Realisasi %
2009	25.243.530.294	24.738.659.688	98.0 %
2010	25.515.243.133	24.530.354.748	96.0 %
2011	36.186.013.267	28.525.549.655	79.0 %
2012	58.084.814.629	32.202.608.844	55.0 %
2013	52.300.113.225	42.775.940.181	82.0 %
Rata-Rata	197.329.714.548	152.773.113.116	77.0 %

Sumber: Bina Program BKD Provinsi Riau

Berdasarkan Tabel 2 terlihat masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi, dalam hal penyerapan anggaran yang sudah dialokasikan dalam bentuk program dan kegiatan setiap tahunnya sehingga berdampak terhadap kinerja yang kurang optimal di BKD Provinsi Riau. Hal ini bisa diindikasikan karena belum berjalannya perencanaan karir yang baik di BKD Provinsi Riau dan salahnya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya

sehingga membuat komitmen setiap pegawai terhadap organisasi menjadi rendah dan tidak tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Untuk dapat mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi, perencanaan karir juga merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam mencapai kinerja pegawai. Perencanaan karir merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia sebagaimana umumnya bahwa tujuan setiap organisasi, baik organisasi

publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Perencanaan karir merupakan suatu proses di mana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Sistem peningkatan karir yang jelas akan meningkatkan pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga kinerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau.

Menurut Dessler (2008:46) Perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personil lainnya; menuntut informasi tentang peluang dan pilihan; mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir; dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Simamora (2004:504), Perencanaan karir (*career planning*) adalah proses yang dilakukan individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Soeprihanto (2005:115) menyebutkan bahwa perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang karyawan sebagai individu bisa naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan karyawan tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi.

Selain perencanaan karir yang dapat mensukseskan tujuan organisasi, penempatan juga merupakan salah satu yang harus dilaksanakan dalam mencapai kinerja pegawai. Menurut Tohardi (2002:220) Penempatan adalah suatu

proses mengetahui karakter yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada. Menurut Hasibuan (2005:63) penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*".

Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kinerja yang optimal karna terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kinerja. Menurut Mathis (2006:305) menjelaskan bahwa penempatan merupakan menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai. Lebih dari segalanya, penempatan sumber daya manusia seharusnya dipandang sebagai proses pencocokan. Seberapa baiknya seseorang pelamar kerja dicocokkan dengan sebuah pekerjaan memhubungkan jumlah dan kualitas kerja si tenaga kerja. Hal senada juga dijelaskan oleh Rivai (2005:211) terdapat tiga jenis penting dari penempatan yaitu: promosi, transfer/mutasi dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apapun penyebabnya seperti perampangan, merger, akuisisi ataupun perubahan internal lainnya.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan dan kejadian yang ditemui maka penulis tertarik untuk mempelajari dan mencermati kinerja pegawai yang dihubungkan dengan berbagai variabel yang memiliki korelasi dengan variabel kinerja. Penelitian ini dititikberatkan pada variabel perencanaan karir dan penempatan dan hubungannya terhadap komitmen dan kinerja. Untuk itu maka penulis tertarik meneliti hal tersebut dan mengadakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Perencanaan Karir dan Penempatan Terhadap Komitmen dan*

Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?
3. Apakah perencanaan karir dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?
4. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan karir terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perencanaan karir dan penempatan secara simultan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat serta menganalisis seberapa besar pengaruh perencanaan karir dan penempatan terhadap komitmen dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau. Dimana untuk pengaruh perencanaan karir terhadap komitmen menurut Dessler (2008:46) Perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya; menuntut informasi tentang peluang dan pilihan; mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir; dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Wenny (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Karir Terhadap Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan karir (perencanaan karir, program pengembangan karir, strategi karir, prospek promosi dan kepuasan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil) II Surakarta.

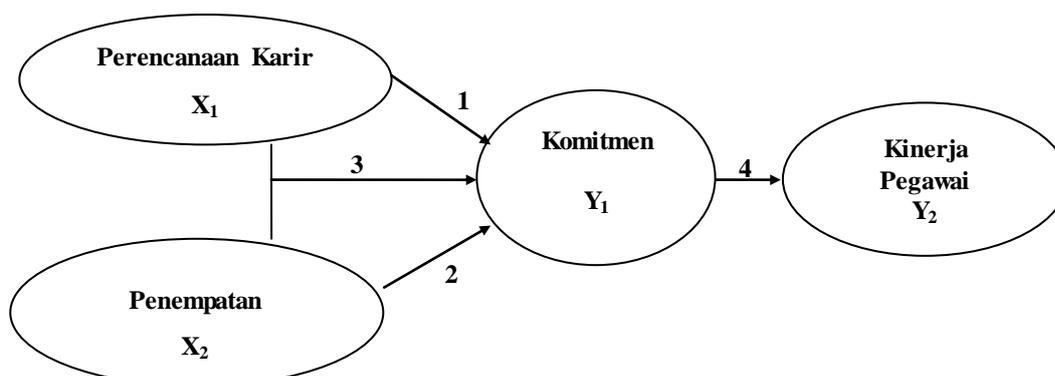
Selanjutnya, pengaruh penempatan terhadap komitmen menurut Tohardi (2002:220) Penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Kemudian pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai, dimana komitmen atau komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang ada pada tiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Colquitt (2009:67) komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Prayitno (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Wenny (2010) dan Prayitno (2009).

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh penempatan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh perencanaan karir dan penempatan secara simultan terhadap komitmen

Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng)”. Dimana alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng.

Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan berikut model penelitiannya.

pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

4. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau beralamat di jalan Cut Nyak Dien Kota Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 72). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73).

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 129 pegawai.

Selanjutnya teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga diperoleh data sampel sebanyak 129 pegawai.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka model yang akan digunakan adalah regresi linear berganda dan regresi linear sederhana. Berikut ini bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

Persamaan I (Regresi Linear

Berganda), yaitu:

$$Y_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Komitmen

X_1 = Perencanaan Karir

X_2 = Penempatan

b_0 = Konstanta

e = Error term

Persamaan II (Regresi Linear

Sederhana), yaitu:

$$Y_2 = b_0 + b_1 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja

Y_1 = Komitmen

b_0 = Konstanta

e = Error term

Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas yaitu perencanaan karir dan penempatan terhadap variabel terikat yaitu komitmen di lingkungan BKD Provinsi Riau (persamaan I) dan variabel bebas komitmen terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di lingkungan BKD Provinsi Riau (persamaan II).

Model hipotesis yang digunakan dalam model ini adalah:

Persamaan I, yaitu:

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya perencanaan karir dan penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

$H_0 : b_1 \neq 0$ Artinya perencanaan karir dan penempatan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Persamaan II, yaitu:

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya komitmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

$H_0 : b_1 \neq 0$ Artinya komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_0 : ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh dari variabel bebas (perencanaan karir dan penempatan) secara serempak terhadap variabel terikat komitmen pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2, = 0$ Artinya perencanaan karir dan penempatan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

$H_a : b_1, b_2, \neq 0$ Artinya perencanaan karir dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Selanjutnya nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 : diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

H_0 : ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Proses pengujian secara statistik akan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Sciences Versi 16*) yang dipandang dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran

kuesioner yang diantar langsung kepada responden. Dari 129 kuesioner yang dikirimkan, semua dikembalikan dan siap untuk diolah. Dengan pengembalian kuesioner tersebut, peneliti memperoleh tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% dari total kuesioner yang disebar. Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, jabatan/eselon dan golongan kepegawaian.

Sebagian besar yang menjadi responden penelitian ini pada umumnya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 80 orang atau 62.0%, sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 49 orang atau 38.0% dari total responden. Berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat bahwa laki-laki mendominasi sebagai pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Sebagian besar responden berada pada usia produktif (31-40 tahun) yaitu sebesar 51.9% atau sebanyak 67 orang. Hanya 9 orang pegawai yang berada pada usia lebih dari 51 tahun atau sebesar 7.0%. Berdasarkan umur tersebut tergambar bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau relatif muda dan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Ditinjau dari masa kerja ternyata pegawai dengan masa kerja 0-5 tahun yang menempati jumlah terbanyak yaitu 55 orang (42.6%), diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 30 orang (23.3%), masa kerja > 21 tahun sebanyak 25 orang (19.4%) dan jumlah yang paling kecil yaitu pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 19 orang (14,7%). Pegawai yang memiliki masa kerja lama akan menimbulkan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

Ditinjau dari tingkat pendidikan pegawai, 65 orang (50.4%) berjenjang

S1, 49 orang (38.0%) berjenjang SLTA dan 15 orang (11.6%) berjenjang S2. Tingkat pendidikan ini akan mempengaruhi profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan ini pula akan mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja (Judge and Bretz, 1994). Dengan jumlah pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana lebih banyak diharapkan memiliki pengetahuan dan daya kreatif yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Ditinjau dari tingkat jabatan, sebanyak 110 orang (85.3%) diisi oleh fungsional/staf. Kemudian disusul oleh jabatan eselon IV sebanyak 13 orang (10.1%) dan 6 orang (4.7%) diisi oleh jabatan eselon III. Komposisi ini

mendukung struktur organisasi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

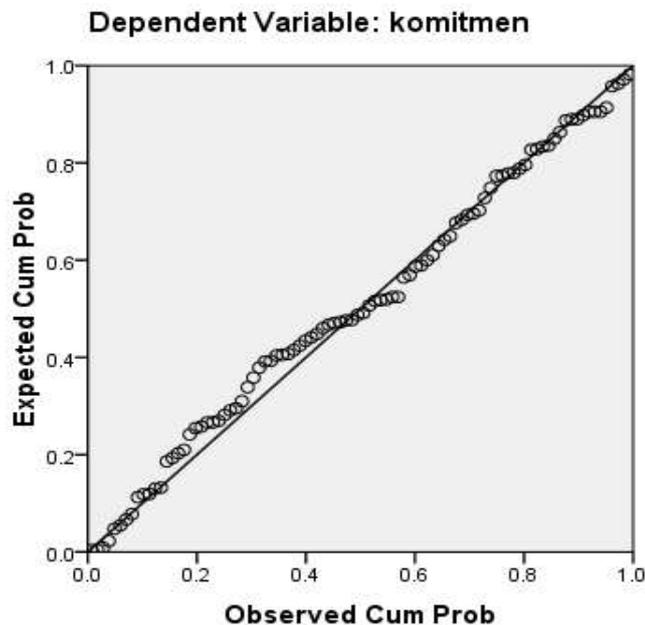
Ditinjau dari golongan pegawai sebanyak 79 orang (61.2%) berada pada golongan III, disusul dengan golongan II sebanyak 41 orang (31.8%) dan golongan IV sebanyak 9 orang (7.0%).

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan alat uji *statistic normal probablity plot* (normal P-P Plot) terhadap masing-masing variabel.

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normal P-P Plot (*normal P-P Plot*) untuk variabel pemenuhan kewajiban bendaharawan dapat dilihat pada gambar 2 diatas. Dari gambar

2 diatas terlihat titik penyebaran menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati garis diagonal

maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik
Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas dan *Tolarance*

Variabel	VIF	<i>Tolarance</i>	Kesimpulan
Perencanaan Karir	1.013	0.987	Tidak ada multikolinearitas
Penempatan	1.013	0.987	
Komitmen	1.045	0.901	

Dari hasil analisa yang dilakukan terhadap uji multikolinearitas, tampak dari masing-masing variabel independen tidak terdapat multikolinearitas, karena

nilai VIF masing-masing variabel berada disekitar 1.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4. Statistik *Durbin-Watson*

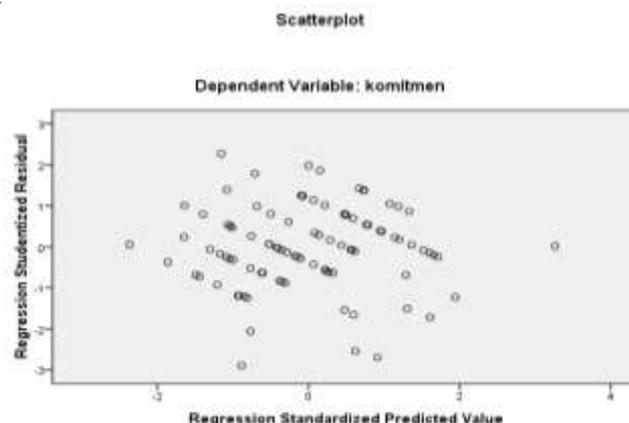
Responden	deskriptif	Nilai <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
Pegawai BKD	n = 129 $\alpha = 0.05$	1.807	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat dilihat nilai statistic *Durbin-Watson* sebesar 1.807, maka kita akan menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 129 dan variabel penelitian 4 (k-4), maka didapat $d_l=1.6812$ dan $d_u = 1.7441$. oleh karena itu nilai DW 1.807 lebih besar

daripada batas atas (du) 1.2848 dan kurang dari $4 - 1.7441$ (4-du). Dapat disimpulkan bahwa kita tidak dapat menolak hipotesis yang menyatakan bahwa tidaka ada autokorelasi positif atau negatif artinya model regresi bebas dari pengaruh autokorelasi.

Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar 3. Scatterplot



Dari grafik scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heterokedasitas.

Dengan demikian seluruh hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heterokedasitas

terbukti tida terjadi pada regresi pada penelitian ini.

Hasil Uji Valilditas Perencanaan Karir

Hasil uji validitas untuk variabel perencanaan karir adalah valid untuk semua pertanyaan, tampak pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data Perencanaan Karir

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Perencanaan Karir	1	0.345	0.1466	Valid
	2	0.710	0.1466	Valid
	3	0.385	0.1466	Valid
	4	0.854	0.1466	Valid
	5	0.857	0.1466	Valid
	6	0.764	0.1466	Valid
	7	0.794	0.1466	Valid
	8	0.778	0.1466	Valid

Penempatan

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Data Penempatan

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Penempatan	1	0.744	0.1466	Valid
	2	0.778	0.1466	Valid
	3	0.763	0.1466	Valid
	4	0.588	0.1466	Valid
	5	0.462	0.1466	Valid
	6	0.428	0.1466	Valid
	7	0.295	0.1466	Valid
	8	0.456	0.1466	Valid

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen adalah valid untuk semua

Komitmen

THE EFFECT OF CAREER PLANNING AND PLACEMENT OF COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN RIAU PROVINCE REGIONAL EMPLOYMENT BOARD

pertanyaan, tampak pada tabel 7. berikut

:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Data Komitmen

Variabel	ButirPertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen	1	0.855	0.1466	Valid
	2	0.199	0.1466	Valid
	3	0.924	0.1466	Valid
	4	0.726	0.1466	Valid
	5	0.914	0.1466	Valid
	6	0.217	0.1466	Valid

Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai adalah valid untuk

semua pertanyaan, tampak pada tabel 8. berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai

Variabel	ButirPertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0.730	0.1466	Valid
	2	0.578	0.1466	Valid
	3	0.722	0.1466	Valid
	4	0.529	0.1466	Valid
	5	0.745	0.1466	Valid
	6	0.695	0.1466	Valid
	7	0.554	0.1466	Valid
	8	0.631	0.1466	Valid
	9	0.765	0.1466	Valid
	10	0.845	0.1466	Valid
	11	0.721	0.1466	Valid
	12	0.705	0.1466	Valid

Hasil Pengujian Realibilitas

Dari uji realibilitas yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa *cronbach alpha* > 0.50 (Ghozali, 2007) Tabel 9. akan

memperlihatkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah *reliable*.

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha
Perencanaan Karir	9	0.757
Penempatan	9	0.774
Komitmen	7	0.835
Kinerja Pegawai	13	0.902

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Pengaruh Perencanaan Karir dan Penempatan Terhadap Komitmen Pegawai

Variabel	Koefisien	Error	Nilai t	Probabilitas
Konstanta (a)	2.385	0.165	14.486	0.000
Perencanaan karir	0.459	0.041	11.233	0.000
Penempatan	0.058	0.019	2.957	0.004
$R^2 = 0.506$ Adjusted $R^2 = 0.498$ $F = 64.513$ Sig. $F = 0.000$				

Dari tabel 10. dapat dilihat persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan I

$$Y_1 = 2.385 + 0.459X_1 + 0.058X_2 + 0.165$$

Keterangan :

- Y_1 = Kinerja pegawai
- X_1 = Perencanaan Karir
- X_2 = Penempatan

Hasil regresi menunjukkan nilai F sebesar 64.513 dengan signifikansi $\rho = 0.000$. Hal ini berarti ada hubungan signifikansi antara variabel dependen yaitu komitmen pegawai dengan semua

variabel independennya yaitu perencanaan karir dan penempatan.

1. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1: Terdapat Pengaruh Perencanaan Karir Secara Parsial Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh perencanaan karir secara parsial terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan nilai t sebesar 11.233 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut

lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh pengaruh perencanaan karir secara parsial terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau” diterima.

2. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh Penempatan Secara Parsial Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh penempatan secara parsial terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan nilai t sebesar 2.957 dengan signifikansi sebesar 0.004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh pengaruh penempatan secara parsial terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau” diterima.

3. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3: Terdapat Pengaruh Perencanaan Karir Dan Penempatan Secara Simultan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh perencanaan karir dan penempatan secara simultan terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan nilai F sebesar 64.513

dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir dan penempatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai pada BKD Provinsi Riau. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh perencanaan karir dan penempatan secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau” diterima.

4. Hasil Uji Hipotesis 4

Tabel 11. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

	Koefisien	Error	Nilai t	Probabilitas
Konstanta (α)	0.774	0.403	1.921	0.058
Komitmen pegawai	0.794	0.128	6.218	0.000
R ² = 0.296		Adjusted R ² = 0.288		F = 38.666 Sig. F = 0.000

Sumber: Data olahan (2015)

Dari tabel 11. diatas maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan II

$$Y_2 = 0.774 + 0.794Y_1 + 0.403$$

Keterangan :

Y₂ = Kinerja pegawai

Y₁ = Komitmen

Hipotesis 4: Terdapat Pengaruh Komitmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Hasil pengujian hipotesis 4 mengenai pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan nilai t sebesar 6.218 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan “Terdapat pengaruh pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau” diterima.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Perencanaan Karir merupakan proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik personil lainnya; menuntut informasi tentang peluang dan pilihan; mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir; dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. (Dessler, 1997). Suatu organisasi agar tujuannya dapat terwujud diperlukan adanya kerjasama yang baik antara organisasi dengan pegawainya. Hal ini dikarenakan posisi orang-orang atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Seorang pegawai mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap maju mundurnya suatu organisasi, karena merekalah yang menjalankan semua aktivitas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu menciptakan suatu program yang dapat

meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mendukung pelaksanaan aktivitas perusahaan yang dibebankan kepada mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wenny (2010) yang meneliti tentang pengaruh faktor-faktor yang berkaitan dengan karir terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan karir khususnya perencanaan karir terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Surakarta. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Meilitha (2013) tentang pengaruh penilaian kinerja, perencanaan karir, dan partisipasi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Logitech Saptanugraha. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja, perencanaan karir, partisipasi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi pada PT Logitech Saptanugraha.

Walaupun sampel objek penelitian berbeda, dimana peneliti dan Wenny melakukan pada organisasi pemerintahan sedangkan Meilitha pada perusahaan diperoleh bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi serta individu yang terdapat didalamnya untuk merencanakan karir tanpa memandang jenis organisasi tersebut yang dampaknya pada komitmen organisasi.

Perencanaan karir merupakan kegiatan atau usaha untuk mengatakan

perjalanan karir pegawai serta mengidentifikasi hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Perencanaan karir dapat dilakukan melalui tingkat organisasi dan tingkat individual. Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau perencanaan karir ditingkat organisasi sudah dilakukan dengan baik melalui deskripsi jabatan dan juga peta jalur karir.

Pada tingkat individu, pegawai Badan Kepegawaian Daerah juga telah melakukan perencanaan karir. Untuk menduduki jabatan eselon ada beberapa hal yang harus dipenuhi, antara lain pangkat/golongan harus memenuhi syarat untuk diangkat menjadi pejabat eselon, telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (DIKLATPIM), masa kerja sudah memenuhi syarat. Apabila syarat tersebut telah dipenuhi oleh pegawai tersebut, maka pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan perencanaan karir individu sehingga sudah dapat untuk menduduki jabatan eselon. Dengan perencanaan karir yang baik pada suatu organisasi maka pegawai tersebut memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tersebut. Hasil analisis tersebut dapat dimaknai bahwa tujuan-tujuan karir yang jelas dari pegawai, rencana-rencana karir yang jelas dari pegawai, dan strategi-strategi yang jelas dari pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran karir mereka, dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Penempatan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Salah satu persoalan mendasar yang masih dihadapi oleh berbagai organisasi pemerintahan di Indonesia adalah penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam kebijakan penempatan pegawai (Tjokroaminoto, 2000). Menurut

Tohardi (2002) penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan di organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, penempatan merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepribadian, preferensi, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan.

Penempatan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari pegawai yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan. Dengan kesesuaian pengetahuan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efisien terhadap kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sesuai penempatan dengan latar belakang pendidikan yang bersangkutan maka semakin tinggi pula komitmen yang dihasilkan organisasi.

Dalam memenuhi kebutuhan pegawai, melalui bidang Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau pegawai ditempatkan berdasarkan profil pegawai serta deskripsi jabatan ataupun pekerjaan tersebut agar tercapai tujuan organisasi secara efisien. Namun dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian Daerah masih melakukan peningkatan dalam hal relokasi pegawai. Hal ini dapat

dilihat untuk profil pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi keuangan. Sebagai contoh pegawai tersebut ada yang ditempatkan di Sub Bidang mutasi jabatan dan non jabatan. Tujuannya agar dapat membantu bidang tersebut dalam proses administrasi keuangan yang ada pada sub bidang tersebut

Pengaruh Perencanaan Karir dan Penempatan Secara Simultan Terhadap Komitmen Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Variabel perencanaan karir dan penempatan secara simultan (bersama-sama) dalam penelitian ini terbukti dapat mempengaruhi komitmen 49.8% pada taraf signifikan 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas (perencanaan karir dan penempatan) dapat mempengaruhi komitmen pegawai, dimana 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Komitmen organisasional membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada (Laschinger, 2001). Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi; rela berusaha mencapai tujuan organisasi; dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Suatu telaah dari Mowdey menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja serta produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hasil serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2007) tentang pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah, masing-masing unit organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Serta kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) tentang pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* (Study Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner yang disebar dapat dilihat bahwa komitmen pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang mereka duduki. Jika pegawai merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi maka hal

ini akan mendorong pegawai tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan komitmen yang tinggi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sehingga tugas atau pekerjaannya dilakukan dengan tertib dan lancar dan hasilnya akan berdampak pada hasil kerja (kinerjanya) akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel perencanaan karir mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen pegawai BKD Provinsi Riau. Ini berarti semakin baik dan tertatanya perencanaan karir berupa kemampuan, peluang dan tujuan untuk berkarir pegawai pada BKD Provinsi Riau maka akan semakin meningkatkan komitmennya kepada organisasi.
2. Variabel penempatan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen pegawai BKD Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena penempatan yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi memang belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan, namun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau terus berbenah agar Komitmen pegawai semakin tinggi berupa meningkatkan keahlian pegawai. Sehingga semakin sesuai penempatan pegawai BKD Provinsi Riau maka akan semakin tinggi komitmennya pada organisasi.
3. Variabel perencanaan karir dan penempatan pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap komitmen BKD Provinsi Riau.

4. Variabel komitmen mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai BKD Provinsi Riau. Ini berarti bahwa jika komitmen BKD Provinsi Riau semakin baik memberikan dampak terhadap kinerja BKD Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena dengan adanya komitmen organisasi pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena apa yang menjadi keinginan pegawai dapat dipenuhi oleh organisasi. Faktor-faktor komitmen dalam penelitian ini meliputi afektif, kelanjutan, dan normatif dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, dapat diusulkan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel perencanaan karir, perlu ditingkatkan dalam hal kemampuan berupa pelaksanaan diklat teknis bagi pegawai untuk menunjang tupoksi kinerja pegawai tersebut dan selaku organisasi hendaknya memberikan informasi tentang karir secara transparan, objektif dan kontinyu kepada semua pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.
2. Pada variabel penempatan agar pelaksanaannya baik, dimana organisasi sebaiknya harus melihat latar belakang pendidikan dan minat pegawai terhadap pekerjaan yang akan diberikan, agar tidak terjadi kekeliruan dalam bekerja. Selain itu Pimpinan harus meningkatkan komunikasi yang baik dengan

- pegawainya dan memberikan arahan-rarahan yang jelas.
3. Peningkatan komitmen dari para pegawai senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak organisasi. Peningkatan komitmen terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi organisasi.
 4. Pada variabel kinerja, perlu ditingkatkan dalam hal memberikan pelayanan yang tepat waktu serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Sehingga tercapainya target dan tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi organisasi. Dalam kinerja perlu adanya penerapan *reward* dan *punishment* yang lebih tegas atas kinerja baik yang diberikan dan atas pelanggaran yang dilakukan agar diterapkan lebih ketat. Sehingga tidak ada istilah kesamaan sikap kepada pegawai yang berkinerja baik dengan pegawai yang tidak berkinerja baik.

Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi dan dampaknya terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2004. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amstrong, Michael and Angela Baron, 1998. *Performance Management*,

Institute of Personnel and Development: London.

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler Gary, 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta.
- Dwiyanto, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan UGM, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, 2006, *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Gujarati, Damodar N, 2007, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Lembaga Administrasi Negara, 2008. *Kecerdasan Emosional*, LAN RI, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marihot, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas*

- Pegawai*, Cetakan ketiga, PT Grasindo, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006. *Human Resource Management*. (Edisi 10), Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- McCormick dan Tiffin, 1994, *On Strategic Net Works*, Strategic Management Journal., Vol. 9, No. 31-41.
- Napitupulu, Paimin, 2007, *Pelayanan Publik dan Costomer Satisfaction*, Bandung: Alumni.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau.
- Peraturan Gubernur Nomor 50 tahun 2010 tentang Uraian Tugas dan Fungsi di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.
- Ridwan, 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Muda*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Salim, Said, 2005, *Tumbuh dan Tumbuhnya Dwifungsi*, Aksara Kurnia, Jakarta.
- Santoso, 2004, *SPSS Versi 11 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Cet. 5. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang, 2008, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John, 2005, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 2005, *Kinerja*, PT Alex Media Computindo, Jakarta.
- Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil, 2010, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wijono, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Kencana, Jakarta.