

## RINGKASAN

Kompetensi selalu mengarah pada kualitas karyawan yang ditunjukkan dalam konteks kinerja. Penempatan yang tepat merupakan suatu cara yang bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja karyawan yang tinggi, tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan di masa depan. Oleh karena itu pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dan yang dimiliki oleh karyawan).

Berdasarkan dari laporan evaluasi hasil-hasil pembangunan, dan program kerja kelembagaan BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan 2002, program yang telah dilaksanakan oleh Balitbangda Kabupaten Pamekasan untuk melaksanakan, membina dan mengkoordinasikan kegiatan penelitian dan pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan Pemerintah Kabupaten, masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai macam hambatan dan resiko, baik sumber daya manusia sebagai pelaku kegiatan program penelitian dan pengembangan di mana saat ini sedang dalam tahapan pemenuhan tenaga sesuai dengan disiplin ilmu yang membidangi, maupun sarana, dan prasarana serta belum adanya konsep *planning project* penelitian yang mengakses orientasi ke depan.

Mengingat keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan sebagai sumber daya di dalam organisasi dan fungsi manajemen adalah untuk melaksanakan kebijakan dan sasaran yang ingin dicapai maka untuk mencapai kesemuanya itu, SDM memegang peranan yang paling esensial karena tanpa sumber daya manusia tidak akan dapat menjalankan, mengelola dan mengembangkan organisasi sebab hal yang demikian berakibat organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau bentuk lembaga tanpa ada proses di dalamnya. Proses dalam organisasi dilaksanakan melalui kegiatan manajemen dengan fungsi manajemennya. Berpijak dari beberapa pandangan dan kenyataan di atas, nampaknya terdapat suatu kebutuhan untuk melaksanakan berbagai upaya pengembangan dan penempatan SDM yang dapat memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Balitbangda dapat menentukan semua perubahan sesuai tuntutan yang berkembang. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah pengaruh penempatan pejabat yang mempunyai kesesuaian keterampilan (*skill*),

pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan ?

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penempatan pejabat yang mempunyai kesesuaian (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) terhadap kinerja karyawan Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan?

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga ada pengaruh penempatan pejabat yang mempunyai kesesuaian keterampilan (*skill*), kesesuaian pengetahuan (*knowledge*), dan kesesuaian kemampuan (*ability*) terhadap kinerja karyawan Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan. Rancangan penelitiannya adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatif research*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 32 orang karyawan. Adapun variabel bebas/*independen variabel* (X) adalah variabel kesesuaian keterampilan/*skill* ( $X_1$ ), variabel kesesuaian pengetahuan/*knowledge* ( $X_2$ ), dan variabel kesesuaian kemampuan/*ability* ( $X_3$ ). Sedangkan variabel terikat/*dependen variabel* (Y) adalah kinerja karyawan Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 30,112 dengan  $p = 0,000$ . Pengaruh seluruh variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability* terhadap kinerja karyawan adalah 76,3%.

Variabel kesesuaian *skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,174 dengan  $p = 0,002$ .

Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,379 dengan  $p = 0,018$ , maka variabel kesesuaian *knowledge* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan.

Variabel kesesuaian *ability* nilai koefisien regresi sebesar 0,306 dengan  $p = 0,026$ , maka variabel kesesuaian *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja karyawan. Variabel ini mempunyai pengaruh yang paling kecil di antara variabel kesesuaian *skill* dan variabel kesesuaian *knowledge*.

Dengan hasil penelitian seperti di atas, maka ada beberapa saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor BALITBANGDA Kabupaten Pamekasan. Saran yang perlu dipertimbangkan sebagai langkah penyempurnaan di masa yang akan datang sebagai berikut:

Pengaruh variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 76,3%, berarti perubahan nilai variabel kinerja dipengaruhi 76,3%-nya oleh variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability*. Oleh karena itu masih ada 23,7% pengaruh lain di luar variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability*. Untuk peneliti-peneliti selanjutnya, hendaknya memasukkan variabel-variabel di luar variabel kesesuaian *skill*, *knowledge*, dan *ability* sebagai variabel penelitian.

Perlu dilakukan penambahan ketrampilan bagi karyawan melalui pelatihan-pelatihan, seminar, atau lokakarya akan sangat berarti bagi peningkatan *skill*/keterampilan, karena berdasarkan hasil penelitian, variabel kesesuaian *skill*/keterampilan mempunyai pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai sasaran di masa yang akan datang, jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia perlu dirancang melalui program peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan, menggali potensi (*job enrichment*), meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga dapat mendukung proses penempatan pejabat/karyawan yang mempunyai kesesuaian kemampuan masing-masing.

**ABSTRACT**

Competencies always directs toward the quality of employees demonstrated in the performance context. The right placement is a way that is not only intended to optimize ability and skill for high work achievement of employees, but it is also a part of the employees' development process in the future. Therefore, its implementation must take the efficiency principle into account (the appropriateness of the skill required and owned by the employees).

The employees' skill, knowledge and ability as the resources in an organization and as the management functions are to implement policies and necessary targets, human resources play a crucial role in achieving them due to the fact that they run, manage and develop an organization. If it is not the case, an organization will be viewed only as an institution without any process in it. A process in an organization is carried out through management activities with its management functions. It is necessary to perform various development efforts and the placement of human resources so that they give contributions to and effects upon the employees' performance. In that case, the board can determine all changes in accordance with the growing demands. The problem of the research is what are the effects of the placement of government officials who have appropriate skill, knowledge and ability upon the employees' performance of the regional research and development board of Pamekasan District?

The research is aimed at analyzing the placement effects of officials who have appropriate skill, knowledge, and ability upon the performance of the regional research and development board's employees of Pamekasan District.

The research hypothesis is that there are placement effects of officials who have appropriate skill, knowledge, and ability upon the performance of the regional research and development board's employees of Pamekasan District. The research design is explanatory type.

The population of the research is all the employees of the regional research and development board, consisting of 32 people. The independent variables (X) are appropriate skill ( $X_1$ ), appropriate knowledge ( $X_2$ ), and appropriate ability ( $X_3$ ), whereas the dependent variable (Y) is the performance of the regional research and development board's employees of Pamekasan District.

Results of the study show that the independent variables ( $X_1$ ,  $X_2$ , and  $X_3$ ) concomitantly have very significant effects upon the increasing performance of the regional research and development board's employees of Pamekasan District. It can be seen from F value at 30.112 with  $p = 0.000$ . The overall effect of the independent variables upon the employees' performance is 76.3%.

Key words: Appropriate (skill, knowledge, and ability), job performance.