

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL MANADO***EFFECT OF WORKPLACE PLACEMENTS AND STYLES OF LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE
OF POPULAR DEMAND AND CIVIL ADMINISTRATION MANADO*

Oleh:
Monica Lomban¹
Rita Taroreh²
Merinda Pandowo³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia

e-mail: ¹lombanmonica@yahoo.com
²rita.taroreh@yahoo.com
³iinpan@yahoo.com

ABSTRAK : Kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan tetap di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado harus memperhatikan faktor Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Kata kunci: penempatann kerja, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

ABSTRACT: Employee performance is the success achieved by individuals where the measure of success achieved by individuals cannot be equated with other individuals. The purpose of this study is to find out whether the Job Placement and Leadership Style together have a significant influence on Employee Performance in the Department of Population and Manado Civil Records. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis technique. The sample collection method in this study used questionnaires distributed to permanent employees at the Manado Reception and Population Registry Office. The results showed that some of the Job Placement Pattern and Leadership have a positive and significant impact on employee performance and at the same time have a significant effect on Employee Performance at the Office of Civil Registry and Population of Manado. Office of Civil Registry and Population of Manado must pay attention to the factors of Work Placement and Leadership Style.

Keywords: job placement, leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi di dirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Suatu organisasi bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan, bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi sesungguhnya yang dicapai manusia. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan yang dicapai individu dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu lain. Evaluasi kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi, banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki sikap mental yang siap sedia, baik secara fisik situasi dan tujuan. Kinerja karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena kinerja seorang pegawai merupakan hal penting sekaligus menentukan efektif dan efisien tidaknya kinerja disuatu perusahaan. Apabila kinerja tidak baik maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik, jadi karyawan memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Manado merupakan salah satu contoh kantor pemerintah yang bertujuan untuk menangani masalah kependudukan serta pencatatan sipil. Pelayanan prima sangat diperlukan agar supaya masyarakat masih memiliki tingkat kepercayaan terhadap instansi pemerintah. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja dan gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah jumlah pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado:

Tabel 1 Persentase Kehadiran Pegawai

No	Tahun	Persentase Kehadiran
1	2011	89%
2	2012	91%
3	2013	92%
4	2014	87%
5	2015	88%
6	2016	93%
Rata-rata Kehadiran		90%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado, 2017

Table 1 menunjukkan persentase kehadiran pegawai pada tahun 2011-2016. Tahun 2011 persentase kehadiran keseluruhan pegawai mencapai 89%, tahun 2012 persentase kehadiran mencapai 91%, tahun 2013 mencapai 92%, tahun 2014 mencapai 87%, tahun 2015 mencapai 88% dan tahun 2016 mencapai 93%. Rata-rata kehadiran selama tahun 2011-2016 sebesar 90%.

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan berarti menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik maka sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Karena otomomi daerah telah membawa perubahan dan perkembangan, maka pemerintah daerah harus memberikan pelayanan yang baik. sehingga kepentingan masyarakat dapat terjamin dan penempatan pegawai pada instansi tersebut dapat berjalan dengan baik. Dalam situasi yang penuh perubahan dan ketidakpastian tersebut diperlukan suatu keahlian manajerial yang baik, serta pengembangan kemampuan dalam kepemimpinan. Oleh karena itu, pola dan gaya kepemimpinan setiap organisasi pelayanan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya. Masalah yang dihadapi Instansi pemerintah adalah pelayanan yang diberikan. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang prima dari instansi pemerintah lebih khusus Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah *Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado*.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado
2. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011:5), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2001:4). Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan

jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan yang baru. Fathoni (2006:137), prinsip pokok dalam penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempatnya yang tepat. Penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). House dalam Gary Yukl, (2010) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rori (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Inspektorat kota Manado berjumlah 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Penelitian Mawei (2014)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Penempatan kerja adalah suatu keputusan untuk menempatkan seseorang untuk ditempatkan pada posisi yang ditentukan, sesuai dengan analisa pekerjaan yang telah dipertimbangkan suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi sebagai tanda balas jasa. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kepemimpinan, penempatan kerja yang lebih tepat dan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah Penelitian survei. Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sample dari sebuah populasi (Sugiyono, 2011). Yang di maksud dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado yang beralamat di Jl. Balai Kota No.1, Tikala Ares, Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian yaitu selama 6 bulan yaitu dimulai pada bulan Febuary 2017 sampai dengan Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado yang terdiri dari 37 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2013:277) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Penempatan Kerja
- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- e = eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,001	Valid	0,700	Reliabel
	X _{1.2}	0,001	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,004	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,001	Valid		Reliabel
	X _{1.7}	0,003	Valid		Reliabel
	X _{1.8}	0,033	Valid		Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	X _{2.1}	0,004	Valid	0,671	Reliabel
	X _{2.2}	0,007	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,029	Valid		Reliabel
	X _{2.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.7}	0,004	Valid		Reliabel
	X _{2.8}	0,005	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,022	Valid	0,669	Reliabel
	Y _{1.2}	0,002	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,001	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,009	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,015	Valid		Reliabel
	Y _{1.7}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.8}	0,028	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai α cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

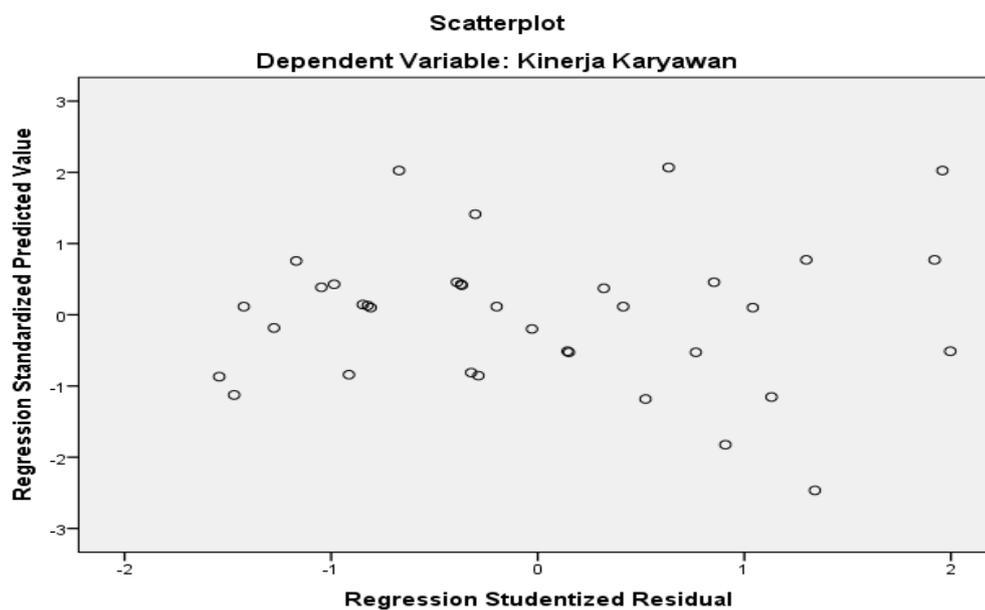
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.950	6.086		2.128	.041		
1 Penempatan Kerja	.279	.126	.337	2.209	.034	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	.291	.130	.340	2.234	.032	1.000	1.000

Sumber : Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF ≤ 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Penempatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

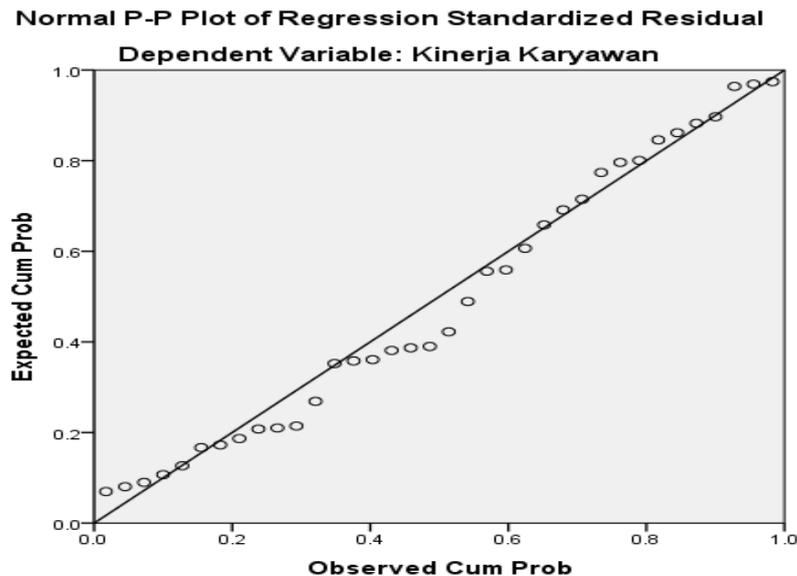
Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data olahan SPSS

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas
Sumber: Data olahan SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	12.950	6.086		2.128	.041		
1 Penempatan Kerja	.279	.126	.337	2.209	.034	1.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	.291	.130	.340	2.234	.032	1.000	1.000

Sumber: Data olahan SPSS

Persamaan regresi $Y = 12,950 + 0,279 X_1 + 0,291 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Penempatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 12,950 memberikan pengertian bahwa jika Penempatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,950 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Penempatan Kerja (X_1) sebesar 0,279 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,279 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai

b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.291 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.291 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 5 Uji Hipotesis F

F	Sig.
5.025	.012 ^b

Sumber: Data olahan SPSS

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,012 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Penempatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji hipotesis t

Tabel 6 Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.950	6.086		2.128	.041		
Penempatan Kerja	.279	.126	.337	2.209	.034	1.000	1.000
1 Gaya Kepemimpinan	.291	.130	.340	2.234	.032	1.000	1.000

Sumber: Data olahan SPSS

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,034 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) signifikansi p-value = 0,032 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan pengenalan sumber daya manusia serta dilanjutkan dengan proses seleksi. Setelah proses seleksi selesai dilakukan, organisasi perlu menempatkan para calon karyawan yang telah diterima pada jabatan – jabatan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kemampuan mereka masing – masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal pada bidangnya masing-masing. Dengan proses seleksi diharapkan organisasi akan mendapat calon – calon karyawan yang benar – benar sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam hal ini karyawan yang terpilih akan merasa puas apabila mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing – masing. Itulah sebabnya, setelah melakukan proses seleksi organisasi harus melakukan proses penempatan. Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu karyawan yang baru datang dari luar perusahaan dan penugasan bagi karyawan yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Penempatan karyawan yang sesuai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan organisasi tetapi juga menjadi keinginan karyawan. Dengan demikian karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Demikianlah apabila pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi tepat, maka dapat menunjang terhadap kesesuaian penempatan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja organisasi. Penempatan kerja berdasarkan tuntutan pekerjaan, latar belakang pendidikan, kepribadian dan minat menurut responden/pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado berdasarkan hasil kuisioner rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju.

Kepemimpinan atau Leadership berasal dari kata pimpin yang berarti tuntun, bina, atau bimbing. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan dengan proses menggerakkan, memberikan tuntunan, membina, membimbing, menunjukkan jalan, memberi contoh keteladanan, mengambil resiko, mempengaruhi dan menyakinkan orang lain. Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan." Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki persyaratan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan juga dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bias menghasilkan hasil kinerja yang efektif. Kepemimpinan yang diukur dengan indikator sifat, kebiasaan, komunikasi dan keteladanan menurut pegawai berdasarkan hasil jawaban kuisioner mereka menjawab setuju dan sangat setuju.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado
2. Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Mengingat Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado, maka pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado harus memperhatikan faktor Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan
3. Dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, nilai koefisien determinasi dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan sangat rendah. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks. Jakarta
- Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, 2004, *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Mawei. 2014. Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (PERSERO), TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA Unsrat*. Manado. Di akses tanggal 16 Agustus 2017.
- Rori. 2014. Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714>. Jurnal EMBA Unsrat. Manado. Di akses tanggal 16 Agustus 2017.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung.
- Yukl, Gary A.2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. PT INDEKS. Jakarta.