

ANALISIS SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA

Yun Irma Muliani Panggonti¹, Andi Syarifuddin², Nurdam Buhaerah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

The researched aimed to analysis the effect of selection toward productivity, to analysis the effect of placement toward productivity, and to analysis the dominant effect between selection and placement toward productivity on Instance of Farming and Food on North Morowali Regency. These research applied on Instance of Farming and Food on North Morowali Regency, with population and sample as amount 120 respondents. Data analysis in descriptively to explained of research data, while to analysis the quantitative data used Multiple Regression Analysis. The result of research to found the selection have effect toward productivity. The selection as the criteria in recruitment process by employee to increased the performance on Instance of Farming and Food on North Morowali Regency. The placement have effect toward productivity. The placement appointment by the job analysis, job description and job spesification which suitable from employee to effect in increased the productivity on Instance of Farming and Food on North Morowali Regency. To found the selection have dominant effect toward productivity. Through verbal selection, physical test, writing test, psychotest, narcotic test/criminal to give to employee have contribution to increased the productivity based on quantity, quality, efficient and effective in work on Instance of Farming and Food on North Morowali Regency.

Keywords: Selection, Placement and Performance.

PENDAHULUAN

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia diterapkan dalam organisasi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia yang produktif dalam bekerja, ditunjang oleh pegawai yang telah melalui proses seleksi dan penempatan sehingga pegawai berkompeten dan mampu mengembangkan karir dalam menghadapi dinamika kerja pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada publik.

Permasalahan yang dihadapi oleh instansi Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara saat ini berdasarkan fenomena pencermatan secara empiris dan berdasarkan kenyataan di lapangan, ditemukan bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hasil penilaian tentang produktivitas kerja pegawai yang belum bisa dikategorikan sangat baik. Ini dapat dilihat dari data laporan produktivitas kerja pegawai tahun 2014 – 2018 rekrutmen pegawai yang menunjukkan bahwa rata-rata penilaian produktivitas kerja yang dicapai pegawai penilaiannya baru dikategorikan

“bagus” yaitu pada kisaran 71% sampai 80% belum bisa dikategorikan “sangat bagus” karena masih dibawah 90%. Lebih jelasnya ditunjukkan data persentase pencapaian produktivitas kerja pegawai yang baru direkrut setiap pengkatan pegawai baru pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Total Persentase Pencapaian Produktivitas Kerja Pegawai Tahun 2014 – 2018

Tahun	% Realisasi Produktivitas Kerja	% Target Produktivitas Kerja
2014	84.16	> 90
2015	79.53	> 90
2016	78.47	> 90
2017	71.89	> 90
2018	71.28	> 90

Sumber: Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara, 2019

Terlihat realisasi produktivitas kerja secara kuantitas menunjukkan bahwa sebagian

besar pegawai yang baru direkrut telah melalui proses seleksi dan penempatan masih kurang mampu memberikan pelayanan optimal dilihat dari jumlah program/kegiatan yang dilakukan, sehingga hasil kerja secara kuantitas menurun. Hal ini memberikan indikasi produktivitas kerja pegawai rendah untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak.

Selanjutnya realisasi produktivitas kerja secara kualitas yang dilakukan oleh pegawai yang baru direkrut belum juga menunjukkan hasil kerja yang memuaskan atau kurang bermutu. Ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang mengalami kesalahan, koreksi dan protes dari pihak yang mendapatkan pelayanan, sehingga memberi indikasi produktivitas kerja pegawai masih rendah dari kualitas kerja yang dihasilkan

Atas fenomena tersebut perlu penataan seleksi dan penempatan yang lebih baik akan memberikan dampak yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Pelaksanaan fungsi seleksi dan penempatan sepenuhnya adalah tanggungjawab dari instansi secara manajerial. Seleksi dan penempatan sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam memilih dan menempatkan seseorang yang tepat sesuai standar metode seleksi dan penempatan yang mengenali dan memilih orang yang memiliki kompetensi dan perilaku yang dapat mendukung setiap pegawai terlibat dan berperan dalam memajukan organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara? 2) Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara? 3) Diantara seleksi dan penempatan kerja, manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 2) Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 3) Menganalisis pengaruh dominan diantara

seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2014), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan/pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi, karenanya arti manajemen dalam sumber daya manusia adalah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan pegawai baru, akan tetapi seleksi dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan atau penerimaan karena peluang jabatan (Siswanto, 2015).

Jadi, seleksi merupakan suatu pilihan yang tepat dari rekrutmen calon yang diselenggarakan untuk memperoleh calon yang berkualitas. Seleksi verbal, seleksi fisik, seleksi tes tertulis, seleksi intelegensi/psikotest dan seleksi tes obat terlarang/kriminal adalah seleksi yang biasa diselenggarakan oleh panitia rekrutmen calon guna memperoleh calon yang berkualitas dan produktif. Apabila calon lolos dari berbagai seleksi yang diadakan tersebut, maka dinyatakan lulus seleksi.

Menurut Setyanto (2000), setiap calon yang telah mengembalikan formulir pendaftaran dan pengambilan nomor tes seleksi akan memasuki tahap penyeleksian secara selektif dan ketat. Jenis seleksi yang sering dilakukan yaitu seleksi verbal, seleksi fisik, seleksi tes tertulis, seleksi intelegensi/psikotest dan seleksi tes obat terlarang/kriminal, yang telah diterapkan pada setiap instansi atau organisasi yang melakukan rekrutmen calon.

Menurut Purnomo (2015), penempatan adalah dinyatakan seseorang lulus dalam rekrutmen yang diselenggarakan dan dinyatakan diterima untuk ditempatkan pada

unit kerja yang dipilih. Penempatan ditentukan oleh kelulusan berkas calon, lulus dalam ujian seleksi tertulis, lulus dalam tes kompetensi, lulus dalam tes wawancara dan siap bekerja.

Penempatan seseorang disesuaikan dengan keahlian, kemampuan, keterampilan yang optimal. Untuk itu karakter atau kemampuan seorang harus sinkron dengan pekerjaan atau tugas yang ada, dengan demikian tercipta kegairahan kerja yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas kerja. Penempatan seorang pegawai dilakukan dengan sembarangan, maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja (*work satisfaction*) dari pegawai yang bersangkutan, akibatnya terjadi degradasi produktivitas yang berdampak pada penurunan produktivitas organisasi (Tohardi, 2016).

Mathis dan Jackson (2014), sasaran dari penempatan adalah untuk menyediakan ketersediaan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi, karena itu diperlukan sebuah analisis pekerjaan. Secara umum analisis pekerjaan atau job analisis disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, prioritas pekerjaan dan tujuan pekerjaan.

Konsep produktivitas kerja menurut Rivai (2018), dirangkum dalam beberapa pengertian sebagai berikut: a) Menghasilkan, mencapai, menargetkan dan optimalisasi kegiatan (*to result, achieve, targeting, evaluation*); b) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); c) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); d) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an undertaking*); dan e) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Stolovitch and Keeps (2017), produktivitas kerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Produktivitas kerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 2018).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux, 2016).

Produktivitas kerja merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan mencapai hasil kerja. Seseorang tidaklah memiliki produktivitas

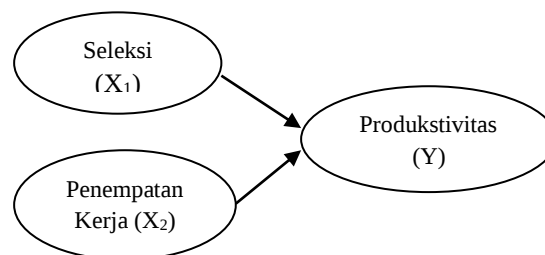
kerja tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dinilai (Hersey and Blanchard, 2017).

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2010), produktivitas kerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur produktivitas kerja pegawai

Abbas Sumarto (2014), meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Garut. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 140 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, seleksi dan penempatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Diantara variabel yang diamati, variabel penempatan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 2) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 3) Seleksi yang dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Yun Irma (2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat sejauhmana seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian selama dua bulan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah: 1) Data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi berupa laporan yang disiapkan oleh Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara, serta data lainnya yang bersumber dari literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara yang berjumlah sebanyak 120 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan objek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini, sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik *full sampling* atau menggunakan metode sensus. Alasan yang menjadi dasar penentuan sampel karena jumlah responden yang sedikit (< 150 orang). Menurut Badudu (2015) penentuan sampel secara sensus dapat dilakukan bila jumlah responden di bawah 150. Jadi dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 120 responden.

Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian. 2) Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi

pada obyek penelitian. 3) Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju. 4) Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan dalam penulisan ini.

Adapun variabel operasional pada penelitian ini adalah 1) Seleksi adalah suatu serangkaian proses perekrutan pegawai yang dimulai dari berbagai tes yang harus diikuti oleh calon pegawai untuk diterima menjadi pegawai negeri sipil. 2) Penempatan adalah serangkaian proses yang telah dilakukan, dinyatakan lulus dan diterima untuk ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan diisi. Dan 3) Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai dari proses kerja produktif yang ditekuni pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan, guna mengetahui proporsi dari pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah di Morowali Utara Sulawesi Tengah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase(%)
Laki-laki	87	72.5
Perempuan	33	27.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Umur atau usia yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana potensi yang dimiliki pegawai dalam mengembangkan tupoksi. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
25 – 35	14	11.7
36 – 45	37	30.8
46 – 55	40	33.3
> 55	29	24.2
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang dinyatakan dengan bukti fisik memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu pendidikan yang dipunyai, diakui oleh pemerintah secara legal, digunakan untuk prasyarat menjadi pegawai. Lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 3:

Tabel 3 Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S3	1	0.8
S2	94	78.3
S1	14	11.7
Diploma	2	1.7
SMA	9	7.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Masa kerja adalah masa di mana pegawai mengawali karirnya dalam suatu organisasi. Masa kerja pegawai juga ditentukan oleh tingkat kesenioran pegawai. Lebih jelasnya masa kerja responden ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1 – 5	7	5.8
6 – 10	14	11.7
11 – 15	12	10.0
16 – 20	24	20.0
> 20	63	52.5
Total	120	100.0

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 5. Frekuensi/Prosentase Variabel Seleksi (X1)

Indika tor	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X11	0	0	0	0	0	0	47	39.2	73	60.8	4.61
X12	0	0	0	0	0	0	42	35.0	78	65.0	4.65
X13	0	0	0	0	0	0	15	12.5	105	87.5	4.88
X14	0	0	16	13.3	15	12.5	72	60.0	17	14.2	3.75
X15	0	0	0	0	0	0	52	43.3	68	56.7	4.57
Rata-rata Mean Seleksi (X1)											

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 6. Frekuensi/Prosentase Variabel Penempatan (X2)

Indika tor	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X21	0	0	0	0	0	0	36	30.0	84	70.0	4.70
X22	0	0	0	0	5	4.2	26	21.7	89	74.2	4.70
X23	0	0	10	8.3	31	25.8	48	40.0	31	25.8	3.83
Rata-rata Mean Penempatan (X2)											

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 7. Frekuensi/Prosentase Variabel Produktivitas kerja

Indika tor	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y11	0	0	0	0	0	0	51	42.5	69	57.5	4.58
Y12	0	0	10	8.3	10	8.3	47	39.2	53	44.2	4.19
Y13	0	0	0	0	21	17.5	25	20.8	74	61.7	4.44
Y14	0	0	0	0	26	21.7	25	20.8	69	57.5	4.36
Rata-rata Mean Produktivitas Kerja (Y)											

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Seleksi yang berpengaruh

terdiri dari seleksi verbal, fisik, tes tertulis, intelegensi/psikotest dan tes obat terlarang/kriminal. Seleksi ini sangat penting untuk dilakukan kepada setiap pegawai yang akan direkrut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berikut dijelaskan masing-masing indikator dari seleksi yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pertama, seleksi verbal yaitu suatu proses wawancara kepada calon pegawai yang sudah terdaftar untuk memenuhi prasyarat dan ketentuan untuk diseleksi. Wawancara ini penting untuk mengetahui dan menanyakan kepada calon pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan alasan, motif dan kepentingan untuk mengikuti seleksi calon pegawai. Berdasarkan wawancara ini akan terjaring seleksi calon pegawai yang memenuhi prasyarat untuk mengikuti seleksi penerimaan pegawai.

Kedua, seleksi fisik adalah proses pemeriksaan kesehatan fisik dari calon pegawai yang sudah mendaftar untuk mengikuti seleksi. Seleksi fisik ini penting untuk mengetahui derajat kesehatan dan riwayat kesehatan dari calon pegawai termasuk hal yang berkaitan dengan dengan penyakit dan diagnosis penyakit yang pernah diderita. Hal ini dilakukan mengingat calon pegawai yang diterima harus sehat jasmani, mental dan rohani sebagai prasyarat yang diperlukan dalam melakukan seleksi penerimaan calon pegawai.

Ketiga, seleksi tes tertulis adalah proses kegiatan mengikuti ujian tertulis secara terpadu untuk menilai tingkat pengetahuan dari calon pegawai yang diseleksi. Tentu seleksi ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan, wawasan, dan kemampuan kompetensi seseorang di dalam mengembangkan suatu pekerjaan yang tentunya di dasarkan oleh pengetahuan tentang pekerjaan yang dihadapinya. Seleksi ini ditentukan dari hasil ujian yang dicapai sesuai dengan batas penilaian angka hasil tes tertinggi yang diprioritaskan sebagai calon pegawai yang memenuhi syarat untuk diterima.

Keempat, seleksi intelegensi/psikotest adalah proses kegiatan menilai dan menguji mengenai kecerdasan dan mentalitas dari calon pegawai yang mengikuti seleksi. Seleksi ini diperlukan untuk mengetahui bakat atau talenta yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan tingkat kecerdasan yang dimilikinya

dan kondisi mentalitas dalam mendukung karir seorang calon pegawai yang akan diseleksi. Atas dasar ini, maka uji intelegensi atau psikotest untuk mengetahui batas-batas kelayakan dan kesanggupan dalam menyikapi berbagai hal yang berkaitan dengan dinamika pekerjaan yang dihadapi setelah terseleksi nanti.

Seleksi tes obat terlarang/kriminal adalah proses pemeriksaan laboratorium yang merekomendasikan bahwa calon seleksi bebas dari penggunaan obat terlarang/kriminal. Seleksi ini menjadi pertimbangan kepada setiap orang yang mengikuti seleksi untuk memperhatikan bahwa calon pegawai yang akan diterima harus bebas dari kejahatan obat terlarang atau kriminal yang dapat mengganggu kesehatan seseorang dalam menjalani pekerjaannya nanti. Demikian pula ini penting agar setiap pegawai yang dipilih tidak memiliki jejak kasus kriminal yang dapat menimbulkan masalah kejahatan setelah diterima dalam menjadi pegawai. Intinya semua pegawai yang diterima dari seleksi harus bebas narkoba dan kriminal.

Kelima indikator di atas mulai dari seleksi verbal, fisik, tes tertulis, intelegensi/psikotest dan obat terlarang/kriminal ini memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai setelah diterima. Hasil seleksi ini nantinya mempengaruhi seseorang di dalam melaksanakan tupoksi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja secara kuantitas menghasilkan pekerjaan yang banyak, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, bekerja secara efisien dengan mempertimbangkan waktu kerja yang tepat dan bekerja secara efektif sesuai dengan manfaat pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan kelima indikator di atas, didukung teori pilihan terbaik dan teori seleksi, serta konsep persaingan dan konsep dinamika kerja. Teori pilihan dikemukakan oleh Luthans (2018), seleksi rekrutmen yang tepat menghasilkan pilihan terbaik. Maksudnya dalam melakukan seleksi pegawai, diperlukan pemahaman tentang pilihan terbaik, yang harus dilakukan secara objektif dengan melalui seleksi baik verbal, fisik, tertulis, intelegensi dan tes obat terlarang menjadi penting dan diperlukan untuk menghasilkan pilihan terbaik dari calon pegawai yang diterima untuk meningkatkan produktivitas kerjanya nanti.

Teori seleksi dari Norton (2017), seleksi sebagai instrumen utama dalam mencari dan memilih orang yang tepat bekerja dalam suatu organisasi. Ini disadari oleh setiap organisasi bahwa keberhasilan selalu ditentukan oleh orang-orang yang tepat berdasarkan hasil pilihan dari kegiatan seleksi penerimaan pegawai yang tepat untuk diterima bekerja. Semakin transparan dan objektif aktivitas seleksi, maka didapatkan orang yang tepat untuk diterima bekerja yang tentunya memberi efek terhadap produktivitas kerjanya bila diberikan amanah untuk bekerja dalam suatu organisasi.

Konsep persaingan menurut Norman (2018), persaingan kerja menjadi pertimbangan utama untuk memilih orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Persaingan menuntut orang diseleksi dengan memiliki: 1) kemampuan verbal sesuai prasyarat yang dibutuhkan; 2) memiliki kelayakan fisik sesuai kesehatan jasmani, rohani dan mental orang yang bekerja; 3) memiliki pengetahuan tentang pekerjaan; 4) mampu mengembangkan bakat atau talenta sesuai kecerdasan dan mental yang dimilikil; dan 5) terbebas dari berbagai hal pelanggaran hukum dan kejahatan.

Konsep dinamika kerja Samuelson (2016), dinamika kerja menghendaki setiap orang yang terpilih mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Menjadi *warning* bahwa orang yang bekerja harus orang yang terpilih dalam bekerja yang berkontribusi dalam dinamika kerjanya untuk meningkatkan produktivitasnya. Dinamika kerja menghendaki setiap orang yang telah diseleksi mampu bekerja dengan meningkatkan produktivitas secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abbas Sumarto (2014) dan Hamid Madji (2017) memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yang diamati yaitu seleksi dan penempatan. Sedangkan perbedaan terletak pada hasil penelitian, besar populasi dan sampel. Selain itu perbedaan terlihat objek penelitian, sehingga menjadi keterbarian dari penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten

Morowali Utara. Penempatan kerja yang berpengaruh terdiri dari analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Penempatan kerja penting untuk dilakukan kepada setiap pegawai yang telah melalui tahap seleksi untuk penempatan yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Berikut dijelaskan masing-masing indikator dari penempatan kerja yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pertama, analisis pekerjaan adalah prses sistematis yang diberikan kepada pegawai untuk menganalisa berbagai informasi tentang bidang kerjanya sesuai penempatannya. Hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pegawai yang telah ditempatkan adalah menganalisa pekerjaannya sesuai tingkat pemahaman, informasi, akses pekerjaan dan kompetensinya tentang tempat pekerjaan yang akan diwewenangkan untuk dikerjakan. Penempatan kerja berperan penting dalam menentukan analisa pekerjaan yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kedua, deskripsi pekerjaan adalah uraian mengenai informasi pekerjaan yang akan dijalankan oleh pegawai sebagai tanggungjawab dan kewenangan kerja yang harus diemban sesuai penempatannya. Setiap pegawai harus bekerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dilakukan untuk memudahkan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tupoksi sesuai dengan kemampuan pegawai mengurai atau menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya sesuai dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Biasanya pegawai mendeskripsikan pekerjaan secara rinci sesuai tupoksi dalam mengembang berbagai kebijakan, program dan kegiatan yang diberikan oleh instansinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Ketiga, spesifikasi pekerjaan adalah pengkhususan tentang prasyarat yang harus dimiliki seorang pegawai dalam menempati posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Penempatan kerja harus diselesaikan dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Mengingat pegawai mempunyai jenjang pendidikan yang berbeda-beda, maka ada perbedaan golongan dalam penempatannya. Termasuk keterampilan kerja yang dimiliki pegawai berbeda juga ditempatkan sesuai

dengan kemampuan pelaksanaan fungsional secara teknis di bidang kerjanya. Termasuk pengalaman kerja yang berbeda sangat menentukan penempatan yang strategis. Artinya, penempatan pegawai sangat spesifik ditentukan oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Ketiga indikator penempatan di atas menjadi penting dan diperlukan oleh suatu organisasi untuk menempatkan orang yang tepat untuk menduduki posisi kerja yang strategis terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif sesuai hasil kerja, waktu kerja dan manfaat kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan ketiga indikator di atas, didukung teori rekrutmen dan teori penempatan, serta konsep posisi kerja dan konsep tanggungjawab kerja. Teori rekrutmen dari Wilson (2015), rekrutmen yang tepat akan menghasilkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Maksudnya di dalam menjangkau untuk mencari dan memilih orang yang tepat menduduki suatu posisi strategis tentu dibutuhkan orang yang mengerti tentang analisis pekerjaan, mampu mendeskripsikan pekerjaan dan memiliki spesifikasi kerja di bidang kerja yang ditempatinya, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Teori penempatan dari Wildan (2018), orang yang tepat ditempatkan yang tepat menghasilkan produktivitas kerja di bidang kerjanya. Hal ini dimaksudkan bahwa penempatan orang yang tepat yang mengerti tentang apa yang dikerjakan, untuk apa bekerja, bagaimana bekerja dan apa yang dihasilkan dari pekerjaannya sangat penting menempatkan orang yang tepat dengan dedikasi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Itulah sebabnya penempatan menjadi pertimbangan penting dalam mencari orang yang tepat untuk ditempatkan di tempat yang strategis.

Konsep posisi kerja dari Tjandra (2016), posisi kerja dalam suatu organisasi selalu memilih orang yang tepat dengan posisi kerjanya. Orang tepat yang dimaksud adalah orang yang memiliki pengetahuan tentang analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Ini diperlukan agar posisi yang ditempatinya menjadikan orang mampu mengelaborasi segala potensi yang

dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Konsep tanggung jawab kerja dari Riswan (2018), tanggungjawab sangat tergantung kepada penempatan kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang bertanggungjawab selalu memperhatikan di mana penempatan kerjanya karena disitu orang tersebut akan mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakannya. Tanggung jawab dalam peningkatan produktivitas kerja selalu membutuhkan kewenangan, menganalisa pekerjaan yang dikerjakan, sanggup mendeskripsikan pekerjaan yang diembangnya dan bertanggungjawab atas spesifikasi pekerjaan yang dipilihnya.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abbas Megawati (2009), memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel bebas di mana pada penelitian terdahulu tidak meneliti penempatan kerja, tetapi meneliti tentang rekrutmen. Selain itu perbedaan terlihat dari variabel dominan yang dihasilkan, sehingga menjadi keterbacaan dari penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Seleksi menjadi dominan di dalam menentukan pengaruh produktivitas kerja, sebab dari hasil seleksi ini diperoleh orang-orang yang tepat untuk bekerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi. Seleksi menjadi pilihan utama adalah orang-orang yang memiliki kemampuan dan prasyarat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu memilih calon pegawai yang sehat jasmani, rohani, mental, memiliki kecerdasan, bakat, intelegensi dan bebas dari pelanggaran hukum dan kriminal. Seleksi ini menjadi pertimbangan penting untuk keberlanjutan orang yang direkrut menjadi calon pegawai untuk menjadi pegawai tetap ditempat sesuai bidang kerja yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kenyataan hasil seleksi yang baik akan menghasilkan calon pegawai yang berkualitas untuk diterima menjadi pegawai tetap dan mampu menjalankan tupoksi dengan baik sesuai dengan tingkat produktivitas kerja yang

dicapai. Mengingat pentingnya seleksi yang dominan ini, maka instansi selalu memprioritaskan untuk menerima pegawai sesuai dengan hasil seleksi yang diselenggarakan dengan maksud pegawai yang telah terseleksi mampu bekerja dengan baik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Seleksi yang menjadi variabel dominan terhadap produktivitas kerja tidak terlepas dari keberhasilan suatu instansi dalam menyelenggarakan sistem rekrutmen dalam menyeleksi calon pegawai untuk dicari dan dipilih orang-orang yang memenuhi prasyarat yang dibutuhkan oleh organisasi. Seperti Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Indikator yang telah disebut di atas, didukung teori keputusan terbaik dikemukakan oleh Jenniver (2017), seleksi terbaik adalah pengambilan keputusan tentang orang yang terbaik. Keputusan tentang orang terbaik terlihat dari pemenuhan prasyarat kesehatan fisik (jasmani, rohani dan mental yang sehat), memiliki kecakapan berdasarkan pengetahuan, wawasan, keterampilan dan bakat, serta tidak memiliki catatan pelanggaran hukum dan kriminal. Keputusan yang terbaik dari seleksi orang-orang terbaik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kaitan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abbas Sumarto (2014), memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian terletak pada variabel bebas yang diamati yaitu seleksi. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel terikat di mana pada penelitian terdahulu variabel terikat adalah prestasi kerja, sedangkan penelitian ini adalah produktivitas kerja. Selain itu perbedaan terlihat dari variabel dominan yang dihasilkan. Pada penelitian terdahulu yang dominan adalah penempatan kerja sedangkan dalam penelitian ini adalah seleksi, sehingga menjadi keterbacaan dari penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan sebagai berikut: 1) Seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Seleksi yang diterapkan sebagai prasyarat dalam melakukan proses perekrutan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten

Morowali Utara. 2) Penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penempatan ditentukan oleh analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai untuk pegawai yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 3) Seleksi dominan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Melalui seleksi verbal, fisik, tes tertulis, intelegensi/psikotest dan tes obat terlarang/kriminal diberikan kepada pegawai yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka disarankan: 1) Penerapan seleksi harus dipertahankan untuk mendapatkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang produktif dalam bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi yang diwewenangkan kepadanya. 2) Penempatan diberikan setelah pegawai melewati seleksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan bidang kerja yang akan ditekuni dan akan meningkatkan produktivitas kerja pada instansi Dinas Pertanian dan Pangan Daerah Kabupaten Morowali Utara. 3) Menjadi referensi bagi peneliti lanjutan yang ingin meneliti mengenai seleksi dan penempatan terhadap produktivitas kerja pada aspek kajian yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, Marshall. (2017). *Productivity by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Arifin, B. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badudu, Riduwan. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Banham, J. (2015). *Development of Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Beer, Keenoy and Spector, Anthony. (2014). *Human Resource Management and Development*. London: Sage.
- Brown, Marshall. (2015). *Productivity by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.

- Cahyono, Jayaningrat. (2017). *Perspektif Registrasi dan Penyeleksian Kualitas SDM*. Jakarta: Pustakajaya.
- Cleveland, Musk. (2018). *Productivity*. New York: Harper T & Row.
- Daft, WE. (2003). *Perspective The Human Resource Management*. New York: Harper and Row.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Everet, MG, Adam, T, and Paul, J. (2005). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Fatika, Sari. (2014). *Sistim Rekrutmen dalam Peningkatan Kualitas SDM*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fiedler, John. (2018). *The Productivity of Organization: HRM Prospective*. New York: John Wiley and Sons.
- Furtwengler, Dale. (2004). *Productivity*. New York: Harper T & Row.
- Hadinata, Amri. (2009). *Pendaftaran: Kompetensi dan Kualitas*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Hamid, Halim. (2000). *Manajemen SDM di Indonesia*. Jakarta: H. Aras Agung.
- Handoko, T. Hani. (2004). *Dasar-dasar Motivasi*. Yogyakarta: Liberty.
- (2004). *Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert dan Matteson, Michael. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Juwarno, Mutadim. (2004). *Sistim-sistim Rekrutmen SDM*. Bandung: Armico.
- Karel, Mathias. (2009). *The Good Recruitment suitable of Qualified*. New York: John Wiley and Sons.
- Laksono, Muchtar. (2017). *Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Mulia Abadi.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robeth L dan Jackson, John H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nemeda, Gaizuki. (2017). *The Placement of Staff in Good Place*. Washington: WalkerBookhills.
- Ohara, Banham, J. (2005). *Development of Productivity by Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Purnomo, Suparto. (2000). *Sistim Rekrutmen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Productivity Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Samuelson, George. (2018). *Theory of Productivity in Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Sistim Rekrutmen dalam Pemberdayaan SDM*. Jakarta: PT. Sinar Bahari.
- Stevant, Wendell and Golt, JR. (2016). *Productivity Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stuggart, TG. (2011). *Organizational Productivity in Behavior*. *Administration Science Quarterly*. Juni, hal. 91-96. *Administration Science Quarterly*.
- Thelman, Carry. (2018). *Managing Productivity Appraisal System*. UK: Strathclyde Business School.
- Tohardi, Ahmad. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Winny Rosenberg. (2017). *The Productivity Toward Satisfaction In Health Service Australia*.