**ABSTRACT**

**Nancy Jenny Kaligis**

**Lecturer in Economic Faculty of Manado State University**

**RELATIONSHIP OF EMPLOYEE'S PLACEMENT WITH THE KINERJAPEGAWAI FACULTY OF ECONOMICS OF MANADO STATE UNIVERSITY**

**This research was conducted with the aim to find out how the relationship between the placement of employees and the performance of employees at the Economic Faculty of Manado State University.**

**The method used in this research is descriptive method where this method can allow researchers to make connections between variables, test hypotheses, develop generalizations and develop theories that have universal validation.**

**The ability of employees to suit the demands of work tasks, is one of the important factors to support the effectiveness and efficiency of organisms in achieving goals.**

**The employee development program through appropriate training is a means to facilitate the employee's abilities, thus the employee's performance will be better so that the company's goals will be achieved.**

**So, it can be concluded that the relationship between employee placement and employee performance is meaningful. In this case it is evidenced by the significance test where t count is greater than t table and employee placement will cause an increase in employee performance at the UNIMA Economics Faculty.**

**Keywords: Employee Placement, Employee Performance, FE UNIMA**

**ABSTRAK**

**Nancy Jenny Kaligis**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado**

**HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KINERJAPEGAWAI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI MANADO**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai pada fakultas ekonomi universitas negeri manado.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dimana metode ini dapat memungkinkan peneliti melakukan hubungan antara variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang dimiliki validasi universal.

Kemampuan pegawai yang sesuai tuntutan tugas pekerjaan, merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi organisme dalam mencapai tujuan.

Program pengembangan pegawai melalui pelatihan yang sesuai merupakan sarana untuk melancarkan kemampuan pegawai tersebut, Dengan demikian kinerja pegawai akan semakin baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Maka, dapat di tarik kesimpulan bahwa, hubungan penempatan pegawai dan kinerja pegawai adalah berarti. Dalam hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi dimana t hitung lebih besar dari t tabel dan penempatan pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi UNIMA.

Kata Kunci : Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai, FE UNIMA

**Introduction**

**Background the Problem**

**Quality resources are invaluable assets owned by an agency. The agency seeks to place the right employees according to their respective expertise to work in accordance with their responsibilities. The "Right Man On The Right Place" principle must always be held and implemented in the agency to place its employees, there are still many agencies that often neglect this principle because they are factored in by introducing relationships, family relationships, friendship relationships and many other factors that lead to a manager in placing his employees ignores this principle.**

**Placement is a policy taken by a leader of an agency, or personnel section to determine whether an employee is still permanent or not placed in a certain position or position based on consideration of certain skills, skills or qualifications. Put employees in the right position so that employees can feel comfortable at work. If the placement of employees in the wrong position is feared will cause various problems for the agency whose impact on employee performance. In addition, failure in the placement of employees will affect the work results of employees, which in turn will become an obstacle in the process of achieving agency goals. Placement that is done correctly or precisely and in accordance with needs can avoid difficulties in achieving maximum work results.**

**Agencies will experience difficulties in the future if the agency does not place its employees in accordance with their talents and abilities. One of the difficulties can be in the form of decreasing employee morale so that the height of employee turnover is high.**

**Placement of employees who are not in accordance with expertise or fields that he recognizes in the administration of relations that he manages in certain sub-sections, for example, sub-section finance and student affairs, sub-sections of education and teaching, and other sub-sections, of course the completion of work will experience delays or errors, therefore, kepalah sub-section in charge of the sub-section needs to know the abilities that he mastered so that he can carry out work in accordance with his abilities.**

**If the employee does not know the work provided then the head of the sub-section concerned needs to provide instructions in accordance with the teaching.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai yang dimiliki oleh sebuah instansi.Instansi berusaha menempatkan pegawainya yang tepat sesuai dengan keahliannya masing-masing bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Prinsip *"The Right Man On The Right Place"* harus selalu dipegang maupun dilaksanakan dalam instansi menempatkan pegawainya, masih banyak instansi yang dalam penempatan pegawainya sering mengabaikan prinsip ini karena difaktorisasikan dengan adanya hubungan perkenalan, hubungan keluarga, hubungan persahabatan dan masih banyak faktor lain yang mengakibatkan seorang manager dalam penempatan pegawainya mengabaikan prinsip tersebut.

Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak di tempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.Menempatkan pegawai pada posisi yangtepat agar pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja. Apabila penempatan pegawai dalam posisi yang salah dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi instansiyang dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu juga kegagalan dalam penempatan pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai yang selanjutnya akan menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan instansi. Penempatan yang dilakukan dengan benar atau tepat dan sesuai dengan kebutuhan dapat menghindari kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Instansi akan mengalami kesulitan dimasa yang akan datang apabila instansi tersebut tidak menempatkan pegawainya sesuai dengan bakat dan kemempuannya. Salah satu kesulitannya dapat berupa turunnya semangat kerja pegawai sehingga tingginya tinggkat keluar masuknya pegawai.

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian atau bidang yang dia kenali dalam hubungan penyelenggaraan administrasi yang dia kelola di sub-sub bagian tertentu misalnya, sub bagian keuangan dan kemahasiswaan, sub bagian pendidikan dan pengajaran, dan sub-sub bagian yang lain, tentunya penyelesaian pekerjaan akan mengalami keterlambatan atau kesalahan, oleh sebab itu, kepalah sub bagian yang membawahi sub bagian tersebut perlu mengetahui kemampuan-kemampuan yang dia kuasai agar dia dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Jika pegawai tersebut tidak mengetahui pekerjaannya yang diberikan maka kepala sub bagian yang bersangkutan perlu memberikan pengarahan-pengarahan sesuai dengan pengajaran tersebut.

**LITERATURE REVIEW**

**Understanding of Placement**

Placement can be said as an activity of placing employees in the field of work that is considered in accordance with the competencies they have (knowledge, skills and expertise).

Employee placement is one of the activities of the management of human resources, and the placement of employees is also an activity function of the procurement of employees. Saydam. (2005: 218) suggested that "employee placement is the process of activities carried out by the Leader in a company to determine the location or position of someone in doing work".

Employee work placement means allocating employees to certain work positions, this is especially true for new employees. To the old employee who occupies a position or occupation including the target of the placement function of the employee, which means maintaining his position or moving him to another position.

1. From a number of opinions stated that placement is not just a placement in an available position but places a new or old employee in the right position in accordance with the risk, authority, and academic achievement factors. The point is that academic factors possessed by an employee while attending education must be considered.

2. Experience factors

In accordance with the fact that employees who have a lot of experience will provide many skills and abilities.

 3. Physical and mental health factors

Physical and mental health factors need to get consideration in placing employees, because the employee's condition has an effect on work effectiveness.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Pengertian Penempatan**

Penempatan dapat dikatakan sebagai kegiatan menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (pengetahuan, keterampilan dan keahlian).

Penempatan pegawai merupakan salah satu aktivitas dari manjemen sumber daya manusia, dan penempatan pegawai juga merupakan salah satu aktivitas fungsi dari pengadaan pegawai.Saydam. (2005:218) mengemukakan bahwa "penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh Pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seseorang dalam melakukan pekerjaan".

Penempatan kerja pegawai berarti mengalokasikan parapegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai yang artinyamempertahankan posisinya atau memindahkannya pada posisi yang lain.

1. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan bahwa penempatan tidak hanya sekedar penempatanan pada posisi yang tersedia tetapi menempatkan pegawai yang baru ataupun yang lama pada posisi yang tepat sesuai dengan resiko, wewenang, dan Faktor prestasi akademik. Maksudnya adalah faktor akademis yang dimiliki oleh seorang pegawai selama mengikuti pendidikan haruslah dipertimbangkan.
2. Faktor pengalaman

Sesuai dengan kenyataan bahwa pegawai yang memiliki banyak pengalaman akan memeberikan banyak keahlian dan kemampuan.

1. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan pegawai, oleh karena kondisi pegawaiakan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

**Factors Affecting Employee Placement**

In order to place employees who pass the selection process, the leadership of the workforce must consider several factors that enable and influence the continuity of the company, including:

1. Academic Achievement Factors

Academic achievements that have been achieved by the employees concerned during the education level must be considered. By considering academic achievement factors, it can be determined where the employee concerned will be placed according to his academic achievements.

b. Experience Factors

Experience working on similar jobs that have been experienced before needs to be considered in the framework of the placement of these employees. It is based on the fact that the longer the work is, the more experience the employee has. The amount of work experience provides a tendency that the employees concerned have expertise and experience that is relatively high.

c. Physical and Mental Health Factors

In placing employees, physical and mental factors need to be considered because without careful consideration, things that will harm the company will occur. Placement of employees in certain tasks and jobs must be adjusted to the physical and mental conditions of the employee concerned.

d. Age factor

In order to place employees, the age factor for employees who pass the selection needs consideration. This is intended to avoid the low productivity produced by the employees concerned.

Whereas according to Wahyudi in Yuntarsi den Suwatno (2007: 117) said that in conducting the placement of employees should consider the following factors:

1. Education is the minimum education required, which is related to:

a. Education should be, education must be carried out.

b. Alternative education, other education if forced, in addition.

c. Certain exercises can fill the educational requirements that should be.

2. Work knowledge, knowledge that must be possessed by a workforce in order to carry out work reasonably.

3. Job skills, namely skills or expertise to do a job are only obtained in practice.

4. Work experience, a workforce experience to curl certain jobs.

Physical and mental health factors need to get consideration in placing employees, because the employee's condition has an effect on work effectiveness.

Marriage status factors are responsible based on qualifications that are in accordance with the needs of the company. That way the principle of "The Right Man On The Right Place" can be implemented.

According to Sastrohardiwiryo Workforce placement is a process of division of tasks and jobs to workers who pass the selection to be carried out in accordance with a predetermined scope, and able to account for all risks and possibilities that occur on the tasks and work, authority and responsibilities. Placement as an actual experimental step is not a final decision (Sastrohardiwiryo, 2001: 162).

Based on the opinions of the experts regarding the definition of employee work placement, it can be concluded that the placement of employees is the process of assigning tasks and jobs to employees who have passed the selection in positions that need it in an organization or company environment. The employee must be able to take responsibility for all risks and possibilities that occur on the duties and work, authority, and responsibilities that are carried out.

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai**

Dalam rangka menempatkan karyawan yang lulus dalam seleksi yang dilaksanakan, maka pimpinan tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan antara lain:

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

1. Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

1. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

1. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

 Sedangkan menurut Wahyudi dalam Yuntarsi den Suwatno (2007:117) mengatakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu yang menyangkut :
2. Pendidikan yang seharusnya, pendidikan yang harus dijalankan.
3. Pendidikan alternatif, pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan.
4. Latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
5. Pengetahuan kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan wajar.
6. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek.
7. Pengalaman kerja, pengalaman seoranng tenaga kerja untuk melekukan pekerjaan tertentu.

Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan pegawai, oleh karena kondisi pegawaiakan berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Faktor status perkawinantanggung jawab berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan begitu perinsip *"The Right Man On The Right Place"* dapat dilaksanakan.

Menurut  Sastrohardiwiryo Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final (Sastrohardiwiryo, 2001 :162 ).

 Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai pengertian penempatan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap karyawan yang telah lulus seleksi pada jabatan yang membutuhkannya di dalam lingkungan suatu organisasi ataupun perusahaan. Karyawan tersebut harus mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diembannya.

**Employee Performance**

Performance is a word in Indonesian from the basic word "Work" which translates words from foreign languages ​​which are interpreted as "Achievements". Ordinary is also interpreted as a result of work. Performance in the agency is the answer to the success or failure of the objectives of the agency that has been set by superiors or managers when managers do not pay attention to the performance of employees so that it can lead to a bad crisis in the agency.

Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1994 suggested that individual performance is basically influenced by factors: (a) expectations about rewards; (b) encouragement; (c) ability; needs and properties; (d) perception / observation of the task; (e) internal and external rewards; (f) perception / observation of the level of reward and job satisfaction.

Therefore in order to have a good performance, a person must have a high desire to work and know his work. Thus individual performance can be increased if there is a match between work and ability.

**Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "Kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yang diartikan sebagai "Prestasi". Biasa juga diartikan sebagai hasil kerja.Kinerja dalam instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak berhasilnya tujuan instansi yang telah ditetapkan para atasan atau manager ketika para manager tidak memperhatikan kinerja pegawainya sehingga dapat mengakibatkan krisis yang buruk dalam instansi tersebut.

Donnelly, Gibson & Ivancevich, 1994 mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi/pengamatan terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi/pengamatan terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.Dengan demikian kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

**Framework of thinking**

Starting from the theoretical study above, the framework of thinking in this research can be stated as follows, Whereas in the placement activities of leadership employees plays an important role in placing employees in accordance with the skills possessed by the employee in the hope of achieving common goals, therefore each leader can do the principle " The Right Man On The Right Place "in the placement of employees.

Every work carried out basically has a purpose. The purpose serves to direct behavior, as well as the placement of employees, human resource management, placing an employee or prospective employee with the aim, among others, that the employee concerned is more efficient in carrying out the work charged, as well as to improve skills and skills as a basis for smooth work.

If the employee work placement system is not done well, then the employee will not feel satisfied in his job and the company will eventually get human resources that are not of good quality and in this case can hinder the activities of the company and will ultimately hinder the company's goals.

Employee performance is the result of work given by employees to the company as long as he carries out the duties and responsibilities given to him so that he can know whether the employee can complete his responsibilities as an employee so that the expected goals can be carried out.

**Kerangka Berpikir**

 Bertolak dari kajian teori diatas, maka kerangka berpikir dalam penelitianini dapat dikemukakan sebagai berikut, Bahwa dalam kegiatan penempatan pegawai pimpinan berperan penting dalam menempatka pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut dengan harapan dapat mencapai tujuan bersama, Oleh sebab itu setiap pimpinan dapat melakukan prinsip *"The Right Man On The Right Place"* dalam penempatan pegawainya.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Apabila sistem penempatan kerja pegawai tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka pegawai tidak akan merasa puas dalam pekerjaannya dan perusahaan pada akhirnya akan mendapatkan sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya dan dalam hal ini dapat menghambat aktivitas perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat pula tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan selama dia mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga dapat diketahui apakah pegawai tersebut dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai agar tujuan yang diharapkan dapat terlaksana.

**Hypothesis**

 The hypothesis tested in this study is as follows: there is a relationship between employee placement and employee performance at the Economics Faculty Manado State University.

**Hipotesis**

 Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : terdapat hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi UNIMA

**RESEARCH METHODOLOGY**

**Research methods**

The method used in this research is descriptive method where this method can allow researchers to make connections between variables, test hypotheses, develop generalizations and develop theories that have universal validation.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dimana metode ini dapat memungkinkan peneliti melakukan hubungan antara variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang dimiliki validasi universal.

**Research variable**

In this study there are two main variables which consist of employee placement and performance. These two variables can be operationally defined as follows:

a. Free variable (Independent variable) is placement. Placement is a policy taken by the head of an agency, or personnel section to determine whether an employee is still permanent or not placed in a certain position or position based on expertise consideration, which is symbolized as "X" in this placement, there are indicators as follows:

1. Education namely,

a. Education should be, education that must be implemented.

b. Alternative education, other education if forced, with additional education.

c. Certain exercises can fill the educational requirements that should be.

2. Work Knowledge, knowledge that must be possessed by a workforce in order to carry out work reasonably.

3. Work Skills, namely the skills or expertise to do a job are only obtained in practice

4. Work Experience, the experience of a workforce to do certain jobs.

b. The dependent variable is the variable Dependent namely employee performance. Employee performance is: the work achieved by someone (employee) in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience and mastery of work, given the symbol "Y" in the performance of these employees there are indicators as follows:

1. Hope about reward

2. Encouragement

3. Capacity, needs, and characteristics

4. Perception / observation of the task

5. Internal and external rewards

6. Persebsi / observation of the level of reward and job satisfaction

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terclapat dua variabel utama yang terdiri dari Penempatan dan Kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent variabel) adalah Penempatan. Penempatan adalah Suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasrkan pertimbangan keahlian, yang diberisimbol " X " dalam penempatan ini terdapat indikator sebagai berikut :
2. Pendidikan yaitu,
3. Pendidikan yang seharusnya, pendidikan yang harus dijlankan.
4. Pendidikan alternatif, pendidikan lain apabila terpaksa, dengsn tambahan.
5. Latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
6. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan wajar.
7. Ketrampilan Kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melalukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek
8. Pengalaman Kerja, pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.
9. Variabel terikat Dependent variabel yaitu Kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah : hasil kerja yang dicapai seseorang (pegawai) dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan penguasaan kerja, yang diberikan simbol "Y" dalam kinerja pegawai ini terdapat indikator sebagai berikut:
10. Harapan mengenai imbalan
11. Dorongan
12. Kemmpuan, kebutuhan, dan sifat
13. Persepsi/pengamatan terhadap tugas
14. Imbalan internal dan eksternal
15. Persebsi/pengamatana terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

**Sampling Technique**

The sample is part or is representative of the population that will be studied. The population in this study are all employees at the Faculty of Economics, Manado State University, which are 20 respondents. In this study census sampling techniques were used.

**Teknik Pengumpulan Sampel**

Sampel adalah bagian atau merupakan wakil dari populasi yang akanditeliti.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado yaitu 20 responden. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling sensus.

**Data Collection Technique**

In this study, data collection techniques were carried out, namely by:

1. Direct observation, by observing the work of the employees through descriptive methods.

2. Documentation, carried out by collecting all work results obtained from the work of employees who have been documented by the leadership.

3. Interviews, data obtained through questions that are submitted to the data source, namely the leader.

4. Questionnaire, data collection by responding to the list of questions in this questionnaire distributed to the whole sample of the employees.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang di lakukan yaitu dengan cara :

1. Observasi langsung, dengan mengamati hasil kerja para pegawai melalui metode deskriptif.
2. Dokumentasi, dilakukan dengan cara menghimpun semua hasil kerja yang diperoleh dari hasil kerja pegawai yang telah terdokumentasi oleh pimpinan.
3. Wawancara, data yang diperoleh melalui pertanyaan yang yangdiajukan kepada sumber data yakni pimpinan.
4. Angket, pengumpulan data dengan memberikan respon atas daftar pertanyaan dalam hat ini angket yang disebarkan kepada seluruhSampel dalam hat ini para pegawai.

**Data Analysis Techniques and Hypothesis Testing**

In managing the data as a result of collecting data by researchers, it can be analyzed using the staristic method, regression analysis, correlation, and the coefficient of determination hypothesis testing is done on the correlation coefficient. Regression analysis was conducted to see the magnitude of the influence of variable X employee placement on Y (employee performance) correlation rank analysis from Spearman (rs) expressed in the form of equations :



M. Sudradjat, 1992:213

Relates to the number of respondents if it is greater than 10, for the significance test using t with the formula :

 M. Sudradjat, 1992:218

Based on the results of the significance test it turns out that the research hypothesis that there is a significant relationship between Employee Placement and Employee Performance at the Faculty of Economics UNIMA is accepted.

As also said by Sarwono (2006), to see the strength of the relationship between two Fariabel Sarwono provides the following criteria :

* 0 : there is no correlation between two variables
* >0 – 0,25 : very weak correlation
* >0,25 – 0.50 : enough correlation
* >0,50 – 0,75 : strong correlation
* >0,75 – 0,99 : very strong correlation
* 1 : perfect correlation

So the relationship between employee placement and employee performance at the UNIMA Economics Faculty is Strong.

As the stated research objective is to find out the relationship between employee placement and employee performance at the Faculty of Economics, Manado State University. The results of the study have explained the relationship between the placement of employees and the performance of employees, the placement of employees is intended to adjust their abilities and expertise in the fields of interest and also with knowledge and experience that turns out to have a performance or performance link in an assigned job to her.

The analysis used to find out the relationship using Spierman Rho or rx correlation analysis with the Rho table test at a significance level of 5% t is greater than t table, so that it accepts the hypothesis at a significance level of 5%. So the placement of employees determines the performance of employees and is associated with the criteria of strength of relations as stated by Suarno where the correlation is 0.958. The determinant is, 81.68 or 81.68%.

**Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Dalam mengelolah data sebagai hasil pengumpulan data yang dimaksut oleh peneliti, maka dapat dianalisis dengan menggunakanmetode staristik, analisis regresi, korelasi, dan koefisien determinasi pengujian hipotesis dilakukan terhadap koefisien korelasi. Analisis regresi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X penempatan pegawai atas Y ( kinerja pegawai) analisis korelasi rank dari Spearman (rs) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan:



M. Sudradjat, 1992:213

Berhubungan dengan jumlah responden jika lebih besar dari 10, untuk uji signifikansi menggunakan t dengan rumus:

 

M. Sudradjat, 1992:218.

Berdasarkan hasil uji signifikansi ternyata hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Di Fakultas Ekonomi UNIMA diterima.

Seperti juga yang dikatakan oleh Sarwono (2006), untuk melihat kekuatan hubungan antara dua fariabel Sarwono memberikan kriteria sebagai berikut :

* 0 : tidak ada korelasi antara dua variable
* >0 – 0,25 : korelasi sangat lemah
* >0,25 – 0.50 : korelasi cukup
* >0,50 – 0,75 : korelasi kuat
* >0,75 – 0,99 : korelasi sangat kuat
* 1 : korelasi sempurna

Maka hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi UNIMA adalah Kuat.

Sebagaimana tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu untuk mengetahui Hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado. Hasil penelitian telah menjelaskan adanya hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai, penempatan pegawai dimaksudkan untuk menyesuaikan kemampuan dan keahliannya pada bidang-bidang yang diminatinya dan dihibungkan pula dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya yang ternyata mempunyai keterkaitan performance atau kinerja yang diberikan dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan tersebut menggunakan analisis korelasi Spierman Rho atau rx dengan uji Rho table pada taraf signifikansi 5% t hitung lebih besar dari t table, sehingga menerima hipotesis pada taraf signifikansi 5%. Jadi penempatan pegawai menentukan kinerja pegawai dan di kaitkan dengan kriteria kekuatan hubungan seperti yang dikemukakan oleh Suarno dimana korelasinya 0,958 .r determinsi adalah,81,68 atau 81,68%.

**CLOSING**

A. Conclusion

Based on the results of the study it can be concluded that:

1. The relationship between employee placement and employee performance is meaningful. This is evidenced by the significance test where t count is greater than t table.

2. Employee placement will lead to increased employee performance at the UNIMA Economics Faculty

B. Suggestions

1. To improve employee performance, leaders should pay attention to the placement of employees according to their abilities and expertise.

2. Placement of employees in accordance with their abilities will increase the morale of the employees concerned.

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan penempatan pegawai dan kinerja pegawai adalah berarti. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi dimana t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Penempatan pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi UNIMA
3. **Saran**
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pimpinan memperhatikan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
5. Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan.

**BIBLIOGRAPHY**

**DAFTAR PUSTAKA**

Ambar Teguh Sulistriani (2003), tentang Kinerja. Mandar Maju. Jakarta

Bambang Wahyudi. Penetapan Pegawai. http://id.wikipedia.org/wikipenempatan. Di akses tgl 11 November 2011

Barry Cushway (2002), Kinerja Pegawai, penerbit Erlangga. Jakarta

Buku Panduan Fakultas Ekonomi UNIMA 2012

Donnelly, Gibson dan Ivan Cevich, 1994.Kinerja, penerbit Erlangga. Jakarta

Hasibuan, Melayu. 2001. Pengertian Kinerja, Bumi Aksara, JakartaRineka Cipta. Jakarta

[http://www.samianstats.files.wordpress.com/2008/10/korelasi-sederhana-spearman,pdf](http://www.samianstats.files.wordpress.com/2008/10/korelasi-sederhana-spearman%2Cpdf) diakses tanggal 10 maret 2012

Jhonie Withmore, dalam cooching for Performance 1997, Pengertian kinerja. <http://www.Wikipedia.org> di akses tanggal 10 maret 2012

Kakansing, M. (2011), metodologi Penelitian, Wineka Media, Malang

Melayu, Hasibuan. 1999. Aspek-aspek dalam kinerja, Bumi Aksara, JakartaRineka Cipta. Jakarta

Moh As’ud. Pengertian Kinerja. <http://www.yai.ac.id/upi/penelitian/makala>. di akses tanggal 10 maret 2012

Robert L. Marthis dan Jhone H. Jakson Terjemahan Jimmy Sadeli 2001, pengertian Kinerja, Sinar baru, Bandung

Saydam, Penempatan Pegawai, <http://www.Wikipedia.org>diakses tgl 11 November 2011

Siswanto, 2002.Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan.Sinar baru, Bandung.

Siswanto, 2009, Penempatan Pegawai, Sinar Baru, Bandung

Sudradjad M. 1992: Statistik Non Paramatrik. Penerbit Armico. Bandung

Veitzhal Rivai MBA. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktek.Grasindo. Jakarta

Veithal Rivai, Pengertian Kinerja, <http://www.wikipedia.org> di akses tgl 11 November 2011

Wahyudi Dalam Yuntarsi Den Suwatno, 2007. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan. Yogyakarta