

ANALISIS PENEMPATAN STAF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Ferdyca Bayu Firmansyah¹, Ahmad Setiono²

^{1,2}Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Darussalam Gontor

vanferdyc91@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan komponen dan asset utama pada seluruh aktivitas perusahaan. Perencana dan pelaku aktif dalam aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia yang produktif. Produktivitas kerja SDM didorong oleh keseimbangan antara faktor alokasi kualitas pekerjaan (output) dan efisiensi capaian kinerja (input). Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan dapat dicapai dengan penempatan karyawan. Namun, produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh penempatan karyawan akan berbeda dengan penempatan mahasiswa *volunteer* (sukarelawan). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan sukarelawan staf strata 1 terhadap produktivitas kerja. Dalam melakukan hal ini, Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor merupakan objek penelitian ini. Data diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 72 responden dari jumlah populasi 88 orang dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis menggunakan alat ukur SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengaruh penempatan staf terhadap produktivitas kerja pada staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor, ditemukan hasil sebesar (18,1%). Artinya 18,1% produktivitas kerja, dipengaruhi oleh penempatan staf. Sedangkan 81,9% lainnya, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Penempatan staf, Produktivitas kerja*

ABSTRACT

Human resources are the main components and assets in all activities of the company. Planners and active actors in corporate activities are productive human resources. Human resource productivity is driven by a balance between the allocation factor of job quality (output) and efficiency of performance achievement (input). Work productivity within a company can be achieved by the placement of employees. However, the productivity of work affected by employee placement will be different from the placement of volunteer students. Therefore, the purpose of this study is to find out the effect of the placement of undergraduate staff volunteers on work productivity. In doing this, Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor is the object of this research. The data was taken by disseminating questionnaires to a sample of 72 respondents from a population of 88 people with a fault level of 5% of the population. The analysis used is validity test, reliability test, normality test, heteroskedastisity test, simple linear regression test, and hypothesis test using SPSS measuring instrument. This study showed that the results of the analysis of the influence of staff placement on work productivity in undergraduate staff at the University of Darussalam Gontor, found results of (18.1%). This means 18.1% of work productivity, influenced by staff placements. Another 81.9% were influenced by other factors not studied in the study

Keywords: *Staff Placement, Work Productivity*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen dan asset utama pada seluruh aktivitas perusahaan. Perencana dan pelaku aktif dalam aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia yang produktif. Inovasi dan kreativitas sumber daya manusia menciptakan produktivitas kerja dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Inovasi dan kreativitas yang timbul tergantung kepada status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang beraneka ragam yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia yang produktif akan mendukung tercapainya efisiensi tujuan organisasi.

Produktivitas kerja sumber daya manusia didorong oleh keseimbangan antara faktor alokasi kualitas pekerjaan (*output*) dan efisiensi capaian kinerja (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Umar, 2000).

Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan dapat dicapai dengan penempatan karyawan. Idealnya calon karyawan yang baru direkrut harus ditempatkan secara obyektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Adapun kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan adalah kesesuaian pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan.

Namun, produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh penempatan karyawan akan berbeda dengan penempatan mahasiswa *volunteer* (sukarelawan). Menurut penelitian Catur Hari Cahyono penempatan pegawai honorer TPOP terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang cukup. Sedangkan penelitian Prabowo, dkk, bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Senada dengan penelitian haryati dan hajar bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penempatan mahasiswa *volunteer* memungkinkan pengaruh produktivitas kerja yang berbeda karena perbedaan tingkat pengetahuan, pengalaman, dan keahlian.

Dalam melakukan hal ini, Universitas Darussalam (UNIDA) Gontor merupakan objek penelitian ini. Dengan Suasana dan kondisi kepesantreanan, penempatan kerja di Unida dibagi menjadi 3 golongan yaitu: penempatan karyawan, penempatan dosen dan penempatan mahasiswa *volunteer* (fresh graduate strata 1. Skop penelitian dikhususkan penempatan kepada mereka yang baru saja menyelesaikan studi jenjang strata 1. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan sukarelawan staf s1 terhadap produktivitas kerja di univesitas Darussalam Gontor. Harapannya penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berbeda dalam penelitian terkait penempatan SDM.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi bisnis yang strategis. Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan berhasilnya suatu organisasi. Olehnya itu, pihak perusahaan menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2015). Sementara itu, menurut Bukit, dkk (2017), sumber daya manusia adalah kemampuan yang terdiri atas daya pikir dan daya fisik didukung dengan karakter sifatnya.

2.2 Penempatan Staf

Penempatan staf atau pegawai merupakan aktivitas yang dilakukan oleh bagian manajemen personalia. Tujuan dari aktivitas penempatan staf ialah untuk memenuhi pengadaan staf. Sederhananya, penempatan staf merupakan tindak lanjut setelah pegawai tersebut diterima melalui sebuah proses rekrutmen yang panjang. Dalam implementasinya, penempatan staf harus memiliki prinsip "*put the right person on the right place*".

Secara umum, ada tiga jenis penempatan staf menurut Siagian (2013). Pertama adalah alih tugas. Alih tugas diartikan sebagai penempatan seorang karyawan pada tugas baru. Kedua adalah demosi. Demosi merupakan kondisi penurunan pangkat atau jabatan karena dikenai sanksi. Yang ketiga adalah promosi. Promosi adalah proses kenaikan pangkat seorang pegawai dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi.

2.3 Produktivitas Kerja

Istilah produktivitas lebih dikaitkan dengan dunia ekonomi. Produktivitas berhubungan dengan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Sederhanya, produktivitas adalah perbandingan antara *input* dan *output* dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah (Endang & Hajar, 2011). Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam sebuah produksi. Di dalam dunia kerja, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011) adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik.

2.4 Peneliti Terdahulu

Hasil penelitian Cahyono (2016) yang berjudul *Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi dan Pemeliharaan Dinas PSDa Provinsi Jawa Barat* menunjukkan bahwa 1) sistem penempatan pegawai honorer TPOP memberi pengaruh yang cukup terhadap produktivitas kerja pegawai. 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa penempatan pegawai honorer TPOP terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang cukup.

Hasil penelitian Prabowo, dkk (2016) dengan judul *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung 2016* menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung.

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian terdahulu tersebut terdapat perbedaan terkait dengan judul penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya. Yakni objek penelitian yang akan diteliti adalah Lembaga Pendidikan Universitas Darussalam Gontor sehingga penelitian ini cukup menarik, dalam penelitian-penelitian tersebut belum ditemui pembahasan pada objek universitas dengan penempatan serta produktivitas staf didalamnya, oleh karena itu penulis akan membahas bagaimana pengaruh penempatan staf terhadap produktivitas kerja staf di Universitas Darussalam Gontor.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif menggunakan metode survei, data primer yang diperoleh dari peneliti secara langsung dari sumber data utama, seperti kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dalam penelitian ini populasi yang akan dikaji adalah seluruh staf yang ada di Universitas Darussalam Gontor yaitu berjumlah 86 orang.

Pada penelitian ini teknik sampel yang akan digunakan adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Teknik ini definisikan sebagai teknik pengambilan sampel dari suatu populasi yang dilakukan secara acak. Dan sampel yang akan diambil pada penelitian ini yaitu 72 Orang dengan taraf kesalahan 5% dari jumlah populasi. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis menggunakan alat ukur SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Universitas Darussalam Gontor

Universitas Darussalam Gontor, merupakan universitas yang unik dibanding universitas semacamnya di tanah air. Unik karena menerapkan sistem asrama (*boarding system*) yang didesain untuk pembelajaran yang efektif dan efisien. Di dalam sistem asrama, Bahasa Arab dan Inggris digunakan sebagai pengantar pengajaran dan komunikasi di antara dosen dan mahasiswa. Di dalam sistem asrama aktivitas keilmuan, kerohanian, dan kewirausahaan dapat

dilaksanakan dengan mudah, sehingga akan tercipta komunitas dan dari komunitas terbentuk tradisi keilmuan.

Universitas Darussalam Gontor merupakan perguruan tinggi waqaf yang berada di bawah naungan Pondok Modern Darussalam Gontor. oleh sebab itu, dalam melaksanakan Tri Dharmanya, Universitas Darussalam Gontor mempertahankan visi, misi, dan jiwa pesantren. Universitas ini merupakan cita-cita tiga orang ulama pendiri Pondok Modern Darussalam Gontor, yaitu K.H. Ahmad Sahal, K.H. Zainuddin Fannani, dan K.H. Imam Zarkasyi, dengan wasiat yaitu mewujudkan universitas yang bermutu dan berarti.

Universitas darussalam Gontor telah melewati riwayat institusional yang panjang, mulai dari Institut Pendidikan Darussalam tahun 1963 dengan dua fakultas, Ushuluddin dan Tarbiyah kemudian berlanjut menjadi Institut Studi Islam Darussalam pada tahun 1994. Dua tahun kemudian yaitu tahun 1996, Institut Studi Islam Darussalam berkembang dan menempati lokasi baru yaitu di Siman, Ponorogo. Pada akhirnya di tahun 2014 Institut Studi Islam Darussalam resmi menjadi Universitas dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nomor 197/E/O/2014 tentang Izin Pendirian Universitas Darussalam Gontor. Disamping berupaya untuk berprestasi dan berkontribusi kepada umat islam, Universitas Darussalam Gontor juga masih mempertahankan visi, misi, dan jiwa pesantren Gontor demi tercapainya wasiat para pendiri Pondok Modern Darussalam Gontor.

4.2 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan di Universitas Darussalam Gontor, Jl. Raya Siman, Desa Demangan, Kec. Siman, Kab. Ponorogo, Jawa Timur. Berdasarkan data dari bagian ketenagakerjaan Universitas Darussalam Gontor, jumlah staf strata 1 berjumlah 86 orang. Responden dalam penelitian ini adalah staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor dengan Sampel yang ditetapkan sebanyak 72 responden dari 88 staf strata 1 Universitas Darussalam Gontor. Berdasarkan data responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1

Jumlah Staf Strata 1 Di Universitas Darussalam Gontor

Jenis Staf	Jumlah Staf
BAAK (Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan)	9 orang
BAUK (Biro Administrasi umum dan keuangan)	15 orang
Direktorat kepengasuhan	12 orang
HAKI (Hak kekayaan Intelektual)	1 orang
HUMAS	1 orang
LPP (lembaga penerbitan dan pulikasi)	1 orang
BPM	1 orang
Biro Kerjasama dan Alumni	1 orang
GPSN	1 orang
Lab. Agrotekologi	1 orang
Lab. Prodi Hubungan Internasional	1 orang
Lahan Pratikum Agro	1 orang
LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepaa Masyarakat)	1 orang
Perpustakaan	3 orang
Pusat Bahasa	2 orang
Pusat Pengabdian Masyarakat	3 orang
Sekretaris Prodi	15 orang
Sekretaris Fakultas	6 orang

Sekretaris Rektor	5 orang
U3 (Unit Usaha Unida)	6 orang
Yayasan	1 orang
Arsip	1 orang
Jumlah	86 orang

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

4.2 Gambaran Umum jawaban responden

Tabel 2
Penempatan staf

Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	-1		-2		-3		-4		-5			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0	2	2.8	10	13.9	41	56.9	19	26.4	72	100
X2	1	1.4	2	2.8	15	20.8	37	51.4	17	23.6	72	100
X3	0	0	0	0	4	5.6	48	66.7	20	27.8	72	100
X4	7	9.7	9	12.5	33	45.8	16	22.2	7	9.7	72	100
X5	1	1.4	3	4.2	26	36.1	28	38.9	14	19.4	72	100
X6	1	1.4	0	0.0	18	25.0	43	59.7	10	13.9	72	100
X7	0	0	1	1.4	6	8.3	46	63.9	19	26.4	72	100
X8	0	0	0	0	11	15.3	50	69.4	11	15.3	72	100
JUMLAH	10	13.89	17	23.6	123	170.8	309	429.2	117	162.5	576	800

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari responden yang memiliki persentase terbesar terletak pada jawaban “Setuju” yaitu 69,4% atau 50 responden pada item 8 dengan pernyataan yang ada dalam dimensi keahlian. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh karyawan Universitas Darussalam Gontor Ponorogo. Sedangkan sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” terhadap variabel penempatan staf dalam jumlah rata-rata, yaitu 309 pernyataan atau sebesar 53.65%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan staf di Universitas Darussalam Gontor adalah baik.

Tabel 3
Produktivitas kerja

Pernyataan	Jawaban Responden										Jumlah	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	-1		-2		-3		-4		-5			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	0	0	0	0.0	35	48.6	37	51.4	72	100
Y2	0	0	0	0	6	8.3	57	79.2	9	12.5	72	100
Y3	0	0	0	0	6	8.3	48	66.7	18	25.0	72	100
Y4	1	1.4	0	0.0	5	6.9	57	79.2	9	12.5	72	100
Y5	0	0	0	0	14	19.4	49	68.1	9	12.5	72	100
Y6	1	1.4	2	2.8	8	11.1	48	66.7	13	18.1	72	100
Y7	0	0	1	1.4	8	11.1	45	62.5	18	25.0	72	100

Y8	0	0	0	0	9	12.5	49	68.1	14	19.4	72	100
Y9	1	1.4	1	1.4	2	2.8	49	68.1	19	26.4	72	100
Y10	2	2.8	0	0	12	16.7	48	66.7	10	13.9	72	100
JUMLAH	5	6.94	4	5.55	70	97.2	485	673.6	156	216.7	720	1000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil jawaban dari responden yang memiliki persentase terbesar terletak pada jawaban “Setuju” yaitu 68,1% atau 49 responden pada item 5, 8 dan 9 dengan pernyataan yang ada dalam dimensi ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja. Total keseluruhan responden diambil dari seluruh staf strata 1 Universitas Darussalam Gontor Ponorogo. Sedangkan sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” terhadap variabel produktivitas kerja dalam jumlah rata-rata, yaitu 458 pernyataan atau sebesar 67,36%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor adalah baik.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan upaya untuk memastikan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang digunakan dalam penelitian Uji Validitas juga diartikan sebagai uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur yang digunakan untuk penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson correlation*. Korelasi pearson (Product Moment) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total skor item, akan diperoleh skor nilai r hitung sedangkan, nilai r tabel diperoleh dari nilai table-r pada taraf signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Suatu item dianggap valid jika skor berkorelasi signifikan terhadap skor total pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji validitas data yang telah dilakukan dengan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan Staf	X1	0.611	0.232	Valid
	X2	0.607	0.232	Valid
	X3	0.452	0.232	Valid
	X4	0.342	0.232	Valid
	X5	0.644	0.232	Valid
	X6	0.783	0.232	Valid
	X7	0.619	0.232	Valid
	X8	0.625	0.232	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0.539	0.232	Valid
	Y2	0.334	0.232	Valid
	Y3	0.502	0.232	Valid
	Y4	0.474	0.232	Valid
	Y5	0.576	0.232	Valid
	Y6	0.717	0.232	Valid
	Y7	0.604	0.232	Valid
	Y8	0.444	0.232	Valid

Y9	0.591	0.232	Valid
Y10	0.668	0.232	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 maka hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa tidak ada item pernyataan yang dinyatakan gugur karena r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r tabel (0,232). Distribusi nilai r tabel dapat dilihat pada table *product moment* dengan dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Maka berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi persyaratan validitas.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur ketepatan dalam mengukur apa yang diukur. Uji reliabilititas bertujuan untuk mengetahui konsistensi data yang diperoleh, sejauh mana data yang diperoleh memberikan hasil yang relatif konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis butir-butir kuesioner yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* (α) > dari 0,7. Reliabel atau tidaknya kuisisioner untuk variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.689	0.733	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.747	0.740	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada variabel X (penempatan staf) adalah 0,733. Sedangkan untuk variabel Y (produktivitas kerja) adalah 0,740. Berdasarkan hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y lebih besar dari 0,70. Artinya, kedua variabel tersebut adalah reliabel dan dapat diterima.

5 Uji Asumsi Klasik

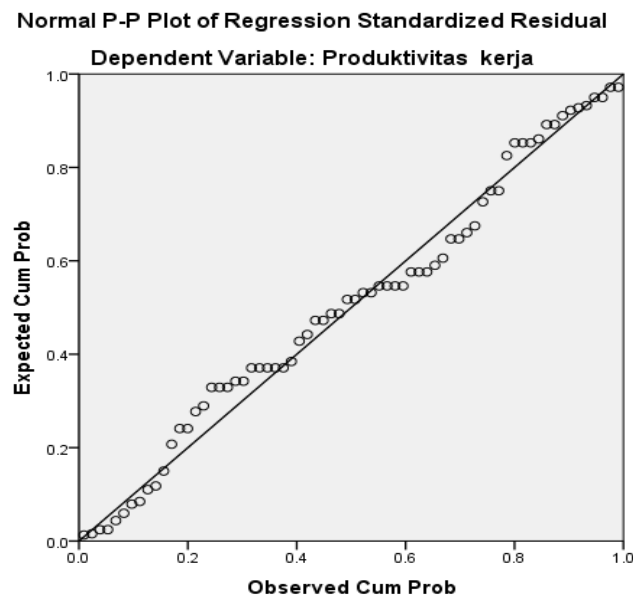
5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah melalui Normal P-P Plot, dengan ketentuan jika titik titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Namun pengujian secara visual ini

cenderung kurang valid karena penilaian penilaian pengamat satu dengan yang lainnya relatif berbeda. Berdasarkan pengalaman empiris pakar statistik, data yang banyak nya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal atau biasa dikatakan sebagai sampel besar (Basuki & Prawoto, 2016).

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Probability Plots



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.42203600
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.071
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

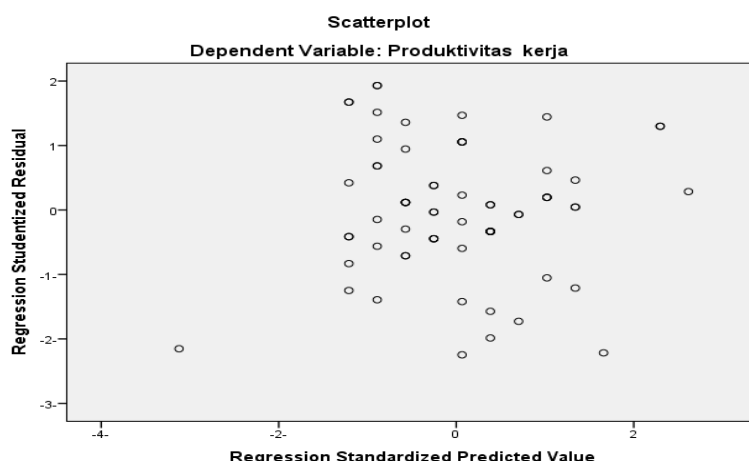
Berdasarkan uraian pada gambar P-P plot di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal atau layak dipakai karena berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa data tersebar sekitar garis diagonal dan juga mengikuti garis diagonal dan grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Tidak hanya itu, dalam tabel 4.9 hasil uji normalitas berdasarkan Kolmogrov-Smirno menggunakan SPSS.24 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed): 0,200 lebih besar dari 0,05. Ini artinya data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Jika residual satu pengamatan dengan residual pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah jika pada pola tertentu, seperti titik titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2019).

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat pada titik-titik itu menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga data ini dapat digunakan dalam penelitian ini

4.4.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini variable yang ada yaitu 1 variable independen penempatan staf (X) dan 1 variable dependen peroduktivitas kerja (Y). jadi, teknis analisis pada penelitian ini yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variable dependen penempatan staf dengan variabel independen produktivitas kerja (Uyanto, 2006).

Tabel 8

Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.195	2.942		9.923	0.000
1 Penempatan	0.363	0.095	0.425	3.817	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 29.195 \beta + 0.363.X$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 29.195

Jika variable penempatan staf dianggap sama dengan nol, maka variable produktivitas kerja sebesar 29.195

b. Koedisien X = 0.363

Jika variable penempatan staf mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan variable produktivitas kerja sebesar 0.363.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variable independen (X) yang masuk dalam model terhadap variable dependen (Y). seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas.

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	0.181	0.168	2.44032

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,181 atau sama dengan 18,1%. Nilai R^2 tersebut memiliki arti bahwa pengaruh variable x (penempatan staf) terhadap variable Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 0,181 atau 18,1% dan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain selain penempatan staf yang tidak masuk dalam model.

Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu varuiabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Adapun yang menjadi dasar penganmbilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig) dan nilai t hitung. Ho diterima, jika t hitung > t tabel dan jika sig < α (0,05).

Tabel 10

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.195	2.942		9.923	0.000
	Penempatan	0.363	0.095	0.425	3.817	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik T yang pada dasarnya digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil uji statistik T tersebut dapat dijelaskan bahwasanya penempatan staf (X) yaitu memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu

0,000. dapat dilihat pula bahwa nilai T hitung (3.817) lebih besar dari T tabel (1.994). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan staf (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.4.4 Penempatan Staf pengaruhnya terhadap produktivitas kerja

Analisis data menjelaskan menjelaskan bahwa signifikansi t hitung $>$ t tabel (3.817 $>$ (1.994) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000. Secara statistic terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variable penempatan staf terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penempatan staf di Universitas Darussalam Gontor dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dimana staf digambarkan sebagai individu yang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan prestasi akademis, kesehatan fisik dan mental, pengalaman serta keahlian yang dimiliki.

Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini dapat berdampak pada kurangnya semangat kerja yang berakibat pada kurangnya kualitas, kuantitas serta disiplin dalam melakukan pekerjaan (Wilson, 2012). Penempatan pegawai pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan prestasi akademik, kesehatan fisik dan mental, pengalaman serta keahlian dari seseorang yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan produktivitas kerja yang diinginkan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan pada penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variable penempatan staf (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan staf maka akan semakin besar nilai variabel produktivitas kerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan staf, maka akan semakin kecil pula nilai variabel produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- b. Tingkat pengaruh variable penempatan staf terhadap produktivitas kerja staf melalui perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis tersebut mengemukakan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,181 atau sama dengan 18,1%. Hal ini menunjukkan bahwasanya penempatan staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor memberikan dampak positif terhadap produktivitas staf strata 1 di Universitas Darussalam Gontor.
- c. Hipotesis pada penelitian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pernyataan tersebut berdasarkan nilai signifikan penempatan staf (X) yaitu memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Dan dapat dilihat bahwa nilai T hitung (3.817) lebih besar dari T tabel (1.994). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan staf (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Universitas Darussalam Gorontalo yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian di Universitas Darussalam Gorontalo. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, A.T dan Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Bukit, Benjamin, dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cahyono, H. C. (2016). Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi* 13, No. 2
- Endang, H & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi Vol.05. No. 01, Hal. 07-13*.
- Priyatno, Duwi. (2019). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Prabowo, S. P. B, Dkk. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, No. 4
- Siagian, S., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedia Puluh Satu, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana.
- Uyanto S. S. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, Hal 159.