



Pengaruh Penempatan Jabatan, Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja PNS di Akademi TNI Angkatan Laut

The Influence of Position Placement, Education, and Training of Civil Servants on the Performance of Civil Servants at the Naval Academy

Heru Sancoko^{1*}, Rimbun Natanael², Hermin Priani¹

¹ Akademi Angkatan Laut, Jl. Bumimoro Morokrembangan, Surabaya, Jawa Timur, 60178, Indonesia,

² Instansi,

*Penulis korespondensi, Surel: departemensuplai@gmail.com

Abstract

The professionalism of civil servants (PNS) is a requirement that must be achieved by an employee to demonstrate their abilities, potential, and desires positively, which will ultimately affect the performance of personnel and organizations, in this case, the Indonesian National Armed Forces (TNI), including in the environment of the Indonesian Navy Academy (AAL). The participation of civil servants in the AAL environment, hereafter referred to as AAL civil servants, greatly aids the implementation of the main duties and functions of AAL as an educational institution within the Indonesian Navy that has a specific function of educating the youth of Indonesia to become officers of the Indonesian Navy through academic-level education. Since human resources play an essential role, the researcher conducts a study to determine the extent to which job placement, education, and training influence civil servants at the Indonesian Navy Academy. The independent variables used are job placement, education, and training, while the dependent variable is the performance of civil servants. The research analysis used multiple linear regression analysis with hypothesis testing using t-test (partial) and F-test (simultaneous). The population of the study consisted of 225 individuals with a sample of 144 people using explanatory research methods. The results showed that (1) Performance, job placement, education, and training of Civil Servants at the Naval Academy are categorized as fairly good, as evidenced by the performance assessment of members by their superiors. (2) Job placement, education, and training simultaneously have a significant effect on the performance of Civil Servants at the Naval Academy by 39.0%, with the remaining 61.0% influenced by other variables besides job placement, education, and training. (3) Job placement, education, and training partially have a significant effect on the performance of Civil Servants at the Naval Academy. Job placement has a significant partial effect of 29.8% on the performance of Civil Servants at the Naval Academy. Education and training partially have a significant influence of 28.0% on the performance of Civil Servants at the Navy TNI Academy.

Keywords: Job placement, Work motivation, and Performance

Abstrak

Profesionalisme PNS merupakan tuntutan yang harus dicapai seorang pegawai untuk menampilkan kemampuan, potensi dan keinginannya secara positif yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personel maupun organisasi dalam hal ini TNI termasuk di lingkungan Akademi TNI Angkatan Laut (AAL). Peran serta PNS di lingkungan AAL yang selanjutnya disebut PNS AAL sangat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi AAL sebagai salah satu lembaga pendidikan di TNI Angkatan Laut yang mempunyai kekhususan fungsi mendidik pemuda dan pemudi Indonesia untuk menjadi Perwira TNI AL melalui pendidikan tingkat akademi. Karena SDM memegang peranan penting, maka peneliti melaksanakan penelitian untuk mengetahui sejauh mana penempatan jabatan, pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan adalah Penempatan jabatan,

pendidikan dan latihan, sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah Kinerja PNS. Analisis penelitian menggunakan analisis regresi liner berganda dengan pengujian hipotesa uji t (parsial) dan uji F (simultan). Populasi penelitian adalah 225 orang dengan sampel 144 orang menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kinerja, penempatan jabatan, pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut tergolong cukup baik, hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja anggota oleh atasan mereka. (2) Penempatan jabatan, pendidikan dan latihan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut sebesar 39,0%, sisanya 61,0% dipengaruhi oleh variabel lain selain penempatan jabatan, pendidikan dan latihan (3) Penempatan jabatan pendidikan dan latihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut. Penempatan jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 29,8% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut. Pendidikan dan latihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 28,0% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut.

Kata kunci: Penempatan jabatan, Motivasi kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merombak tatanan kehidupan untuk menyesuaikannya. Dampak perkembangan tersebut dirasakan oleh berbagai organisasi termasuk Tentara Nasional Indonesia (TNI) sehingga strategi dan doktrin pertahanan pun mengalami penyesuaian. Menyikapi akan hal tersebut TNI telah melakukan penyesuaian perannya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bersama komponen bangsa lainnya. Usaha yang dilakukan TNI untuk menyikapi perubahan tersebut antara lain dengan meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) pengawak organisasi TNI termasuk didalamnya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peran PNS dalam lingkungan TNI merupakan suatu keterpaduan pelaksana tugas bersama dengan Prajurit TNI, namun penugasannya sebatas pada bidang non tempur. Wujud dinamika penugasan PNS di lingkungan TNI merupakan upaya peningkatan profesionalisme dengan penajaman fungsi, peran, kedudukan dan tanggung jawab sebagai aparatur pemerintah dalam pengabdianya terhadap bangsa dan negara yang bermuara kepada pemenuhan kinerja PNS TNI yang diharapkan.

Profesionalisme PNS merupakan tuntutan yang harus dicapai seorang pegawai untuk menampilkan kemampuan, potensi dan keinginannya secara positif yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personel maupun organisasi dalam hal ini TNI termasuk di lingkungan Akademi TNI Angkatan Laut (AAL). Peran serta PNS di lingkungan AAL yang selanjutnya disebut PNS AAL sangat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi AAL sebagai salah satu lembaga pendidikan di TNI Angkatan Laut yang mempunyai kekhususan fungsi mendidik pemuda dan pemudi Indonesia untuk menjadi Perwira TNI AL melalui pendidikan tingkat akademi. Jumlah PNS AAL sebanyak 225 orang, bila dibandingkan pada jumlah personel PNS pada Daftar Susunan Personel (DSP) AAL sebanyak 315 orang sehingga jumlah riil masih kurang bila dibandingkan dengan jumlah DSP. Berdasarkan Keputusan Kasal Nomor Kep/784/VI/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Daftar Susunan Personel PNS di AAL dengan komposisi jabatan personel PNS AAL meliputi golongan II sebanyak 247 jabatan, golongan III sebanyak 58 jabatan dan golongan IV sebanyak 10 jabatan, sehingga terdapat kekurangan pada jabatan golongan II, kelebihan pada jabatan golongan III dan IV. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari sesuai DSP AAL tidak terdapat perbedaan antara jabatan Militer dan PNS, dengan demikian PNS AAL secara bersama-sama melaksanakan

kegiatan/tugas dengan anggota Militer. Pada bidang tugas tertentu Jabatan PNS AAL mempunyai anak buah (anggota) prajurit TNI, sehingga menyesuaikan diri terhadap pola kerja Militer sudah harus tertanam pada diri masing-masing PNS AAL. Untuk itu seseorang sebelum menjadi PNS harus melalui berbagai macam seleksi, hal tersebut juga berlaku dalam hal penempatan jabatan melalui penilaian terhadap berbagai macam seleksi tersebut.

Pola pembinaan PNS AAL tidak terlepas dari pola pembinaan terhadap PNS secara umum di seluruh kementerian/lembaga/instansi pemerintah dengan dibentuknya suatu wadah yang disebut Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri). Berdasarkan Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/01/I/2001 tanggal 15 Januari 2001 tentang Pokok-Pokok Organisasi dan Pembinaan Korpri di lingkungan TNI telah ditetapkan kode etik Korpri dengan sebutan "Panca Prasetya Korpri" yang merupakan pedoman cara bertindak, bersikap dan bertingkah laku dalam melaksanakan tugas menuju profesionalitas PNS. Pola pembinaan PNS termasuk PNS AAL merupakan segala usaha, pekerjaan dan kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian PNS yang dimulai dari kegiatan pengadaan, pendidikan, penggunaan, perawatan sampai dengan pemisahan secara efektif dan efisien untuk mendukung tugas pokok TNI. Kedudukan PNS di lingkungan

TNI tidak terkecuali PNS AAL berperan sebagai komplemen atau mitra kerja yang disejajarkan dengan TNI dalam melaksanakan tugasnya, sehingga turut bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pokok TNI dalam hal ini adalah tugas pokok AAL, seperti tertuang dalam Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/28/X/2007 tanggal Oktober 2007 tentang Petunjuk Induk Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Tentara Nasional Indonesia. Berdasarkan hal tersebut di atas bahwa PNS AAL merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia di AAL yang berperan dan berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi AAL. Perubahan arah kebijakan di lingkungan TNI ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan di era globalisasi ini, sesuai hal tersebut maka peningkatan kinerja aparatur pemerintah dalam hal ini PNS AAL merupakan hal yang segera harus dilaksanakan. Salah satu faktor yang diduga akan meningkatkan kinerja PNS AAL adalah efektivitas penempatan mereka. Praduga tersebut bukan tanpa alasan, sebab setiap personel memiliki pengalaman, bakat dan minat yang berbeda serta dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Selain penempatan jabatan faktor lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja PNS AAL adalah pendidikan dan latihan setiap pegawai.

Beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti yang perlu mendapatkan atensi/perhatian dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil AAL, 2) Waktu pergeseran/rotasi jabatan Pegawai Negeri Sipil AAL sangat lama, 3) Kurangnya pelaksanaan Diklat Pegawai Negeri Sipil AAL. Manfaat yang diharapkan melalui penelitian terhadap permasalahan-permasalahan tersebut di atas yakni: 1) Menjamin pelaksanaan manajemen kepegawaian berjalan dengan baik sesuai kaidah dan aturan yang ada untuk kemajuan organisasi, 2) Memberikan informasi atau gambaran bagi pelaksana bidang personalia di AAL tentang pengelolaan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan

akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995:3). Penelitian *eksplanatory* ini dipergunakan untuk mengkaji dan menganalisis secara terperinci mengenai hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga merupakan penjelasan tujuan serta memberikan jawaban atas masalah yang ada dengan cara menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini akan menerangkan pengaruh penempatan jabatan, pendidikan dan latihan terhadap kinerja PNS AAL. Berdasarkan variabel-variabel yang hendak diteliti, penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh penempatan jabatan, pendidikan dan latihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut.

Sebagai obyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut dengan jumlah 225 orang yang terbagi dalam tiga golongan kepangkatan yaitu golongan II, golongan III, dan golongan IV. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut dijadikan sampel, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan indikator untuk seluruh anggota di Akademi TNI Angkatan Laut. Sebagaimana yang tertulis dalam judul penelitian ini, maka terdapat 2 (dua) variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Variabel independen atau variabel bebas (X_1 = penempatan jabatan dan X_2 = pendidikan dan latihan), 2) Variabel dependen atau variabel terikat (Y = kinerja PNS).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data dengan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang mendeskripsikan masing-masing variabel. Bersifat tertutup karena responden hanya memilih di antara jawaban yang tersedia. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang akan dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden, maka diperoleh gambaran objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan ukuran dengan skala pengukuran Likert 1 sampai dengan 5. Untuk menentukan nilai rata-rata dari masing-masing responden terhadap item-item pertanyaan, maka dilakukan dengan cara menjumlah nilai jawaban tersebut dan dibagi dengan masing-masing jumlah item atau indikator dalam tiap variabel.

Dari interval kelas tersebut, dapat diketahui batasan nilai masing-masing kelas dan nilai masing-masing responden akan dimasukkan seperti tabel berikut:

Tabel 1 Kategori Penilaian

Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < a \leq 5,0$	sangat tinggi	5
$3,40 < a \leq 4,20$	tinggi	4
$2,60 < a \leq 3,40$	sedang	3
$1,80 < a \leq 2,60$	kurang	2
$1,00 < a \leq 1,80$	sangat kurang	1

Menurut Cooper dan Schindler (2003:179), populasi adalah jumlah yang dapat dikumpulkan dari elemen dengan tujuan untuk ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini mengambil populasi Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut saat ini berjumlah 225

orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh sampel (total sampling). Ukuran jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan acuan rumus Yamane (Narimawati dan Munandar, 2008), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{225}{1 + 225(0,05)^2} = 144$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presisi, 10%

Sehingga dari populasi sejumlah 225 responden dengan jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 144 orang.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan metode survei yaitu menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pengukur konstruk atau variabel yang digunakan dalam model penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Untuk menganalisis data penelitian ini digunakan analisis data deskriptif dan uji regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Regresi digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah ada pengaruh yang positif atau tidak antara penempatan jabatan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja PNS.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Profesionalisme PNS merupakan tuntutan yang harus dicapai seorang pegawai untuk menampilkan kemampuan, potensi dan keinginannya secara positif yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personel maupun organisasi dalam hal ini TNI termasuk di lingkungan Akademi TNI Angkatan Laut (AAL). Peran serta PNS di lingkungan AAL yang selanjutnya disebut PNS AAL sangat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi AAL sebagai salah satu lembaga pendidikan di TNI Angkatan Laut yang mempunyai kekhususan fungsi mendidik pemuda dan pemudi Indonesia untuk menjadi Perwira TNI AL melalui pendidikan tingkat akademi. Jumlah PNS AAL sebanyak 225 orang, bila dihadapkan pada jumlah personel PNS pada Daftar Susunan Personel (DSP) AAL sebanyak 315 orang sehingga jumlah riil masih kurang bila dibandingkan dengan jumlah DSP. Berdasarkan Keputusan Kasal Nomor Kep/784/VI/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Daftar Susunan Personel PNS di AAL dengan komposisi jabatan personel PNS AAL meliputi golongan II sebanyak 247 jabatan, golongan III sebanyak 58 jabatan dan golongan IV sebanyak 10 jabatan, sehingga terdapat kekurangan pada jabatan golongan II kelebihan pada jabatan. Berdasarkan pada hasil angket/kuesioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 144, selanjutnya dilakukan tahapan penelitian sebagaimana dibawah ini:

Tabel 2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	Jumlah	%
Laki-laki	62	43,06
Perempuan	82	56,94
Jumlah	144	100,00

Tabel 3 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Klasifikasi	Jumlah	%
Diatas 50 tahun	2	1,39
40-50 tahun	25	17,36
30-39 tahun	110	76,39
20-29 tahun	7	4,86
Jumlah	144	100,00

3.1 Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil AAL

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil AAL (Y)

SKALA LINKERT/ INDIKATOR	1		2		3		4		5		JML	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y ₁	0	0	28	19,4	38	26,4	53	36,8	25	17,4	144	100
Y ₂	0	0	29	20,1	32	22,2	77	53,5	6	4,2	144	100
Y ₃	0	0	31	21,5	54	37,5	46	31,9	13	9,0	144	100
Y ₄	0	0	28	19,4	34	23,6	41	28,5	41	28,5	144	100
Y ₅	0	0	26	18,1	44	30,6	56	38,9	18	12,5	144	100
Y ₆	0	0	26	18,1	35	24,3	54	37,5	29	20,1	144	100
KET	STB		TB		CB		B		SB			

Keterangan dari tabel 4 tersebut di atas adalah sebagai berikut: 1) Penilaian kinerja PNS dilakukan oleh atasan masing-masing dikategorikan sebagaimana tabel 6 di atas terhadap 144 orang PNS, 2) Penilaian kinerja PNS dalam hal saya mampu membuat keputusan oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 53 PNS atau 36,8% dinilai baik, 38 PNS atau sekitar 26,4% dinilai cukup baik, 28 PNS atau 19,4% dinilai kurang baik, dan 25 PNS atau 17,4% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS dinilai sangat tidak baik atau 0%, 3) Penilaian kinerja PNS dalam hal PNS AAL merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 77 PNS atau 53,3% dinilai baik, 32 PNS atau sekitar 22,2% dinilai cukup baik, 29 PNS atau 20,1% dinilai kurang baik, dan 6 PNS atau 4,2% yang dinilai tidak baik dan tidak ada PNS dinilai sangat tidak baik atau 0%, 4) Penilaian kinerja PNS dalam hal saya berani mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 54 PNS atau 37,5% dinilai cukup baik, 46 PNS atau sekitar 31,9% dinilai baik, 31 PNS atau 21,5% dinilai tidak baik, dan 13 PNS atau 9,0% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 5) Penilaian kinerja PNS dalam hal saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau satkernya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 41 PNS atau 28,5% dinilai sangat baik, 41 PNS atau sekitar 28,5% dinilai baik, 34 PNS atau 23,6% dinilai cukup baik, dan 28 PNS atau 19,4% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 6) Penilaian kinerja PNS AAL dalam hal saya sering diminta pertimbangan oleh atasan dalam menangani suatu permasalahan oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 56 PNS atau 38,9% dinilai baik, 44 PNS atau sekitar 30,6% dinilai cukup baik, 26 PNS atau 18,1% dinilai tidak baik, dan 18 PNS atau 12,5% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS dinilai sangat tidak baik atau 0%, 7) Penilaian kinerja PNS

dalam hal saya selalu berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 54 PNS atau 37,5% dinilai baik, 35 PNS atau sekitar 24,3% dinilai cukup baik, 29 PNS atau 20,1% dinilai sangat baik, dan 26 PNS atau 18,1% yang dinilai tidak baik dan tidak ada PNS dinilai sangat tidak baik atau 0%.

Berdasarkan total jawaban dari responden/atasan PNS terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut dan tabel 1 (kategori penilaian) dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut dinilai baik (39,9% dari 144 pegawai) atau kategori kinerja sedang karena berada pada interval $2,60 < a \leq 3,40$.

3.2 Variabel Penempatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil AAL

SKALA LINKERT/ INDIKATOR	1		2		3		4		5		JML	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{1.1}	0	0	34	23,6	32	22,2	72	50,0	6	4,2	144	100
X _{1.2}	0	0	36	25,6	52	36,1	45	31,3	11	7,6	144	100
X _{1.3}	0	0	34	23,6	33	22,9	39	27,1	38	26,4	144	100
X _{1.4}	0	0	31	21,5	44	30,6	53	36,8	16	11,1	144	100
X _{1.5}	0	0	31	21,5	35	24,3	52	36,1	26	18,1	144	100
X _{1.6}	0	0	36	25,0	56	38,9	39	27,1	13	9,0	144	100
X _{1.7}	0	0	31	21,5	50	34,7	44	30,6	19	13,2	144	100
X _{1.8}	0	0	0	0	53	36,8	67	46,5	24	16,7	144	100
KET	STB		TB		CB		B		SB			

Keterangan tabel 5 tersebut di atas adalah sebagai berikut: 1) Penilaian penempatan jabatan dilakukan oleh atasan masing-masing PNS dikategorikan sebagaimana tabel 5 di atas terhadap 144 PNS yang bersangkutan, 2) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal jabatan yang saya laksanakan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 72 PNS atau 50,0% dinilai baik, 34 PNS atau sekitar 23,6% yang dinilai tidak baik, 32 PNS atau 22,2% yang dinilai cukup baik, dan 6 PNS atau 4,2% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 3) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal fisik saya sekarang sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas di AAL oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 52 PNS atau 36,1% dinilai cukup baik, 45 PNS atau sekitar 31,3% yang dinilai baik, 36 PNS atau 25,6% dinilai tidak baik, dan 11 PNS atau 7,6% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 4) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal karakteristik pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 39 PNS atau 27,1% dinilai baik, 38 PNS atau sekitar 26,4% yang dinilai sangat baik, 34 PNS atau 23,6% tidak baik, dan 33 PNS atau 22,9% yang dinilai cukup baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 5) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal suasana tempat saya melaksanakan tugas sudah memenuhi standart oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 53 PNS atau 36,8% dari 144 PNS yang dinilai baik, 44 PNS atau sekitar 30,6% yang dinilai cukup baik, 31 PNS atau 21,5% yang dinilai tidak baik, dan 16 PNS atau 11,1% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 6) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 52 PNS atau 36,1% dinilai baik, 35 PNS atau sekitar 24,3% dinilai cukup baik, 31 PNS atau 21,5% dinilai

tidak baik, dan 26 PNS atau 18,1% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 7) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal promosi jabatan merupakan hasil prestasi kerja saya sebelumnya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 56 PNS atau 38,9% dinilai cukup baik, 39 PNS atau sekitar 27,1% dinilai baik, 36 PNS atau 25,0% dinilai tidak baik, dan 13 PNS atau 9,0% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 8) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal penempatan jabatan saya merupakan hasil kerja keras dengan penuh disiplin, jujur, loyal dan kerja sama dengan lainnya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 50 PNS atau 34,7% dinilai cukup baik, 44 PNS atau sekitar 30,6% dinilai baik, 31 PNS atau 21,5% dinilai tidak baik, dan 19 PNS atau 13,2% yang dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 9) Penilaian penempatan jabatan PNS dalam hal saya tertantang dengan tugas baru saya oleh atasan yang bersangkutan adalah: terbanyak 67 PNS atau 46,5% yang dinilai baik, 53 PNS atau sekitar 36,8% dinilai cukup baik, 24 PNS atau 16,7% yang dinilai sangat baik, dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0% dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik 0%.

Dari uraian tersebut di atas dan tabel 1 (kategori penilaian) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS menilai penempatan jabatan yang ada di Akademi TNI Angkatan Laut dinilai cukup baik (36,8% dari 144 prajurit) atau berada pada interval $2,60 < a \leq 3,40$.

3.3 Variabel Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil AAL

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Diklat (X_2)

SKALA LINKERT/ INDIKATOR	1		2		3		4		5		JML	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X _{2.1}	0	0	23	16,0	39	27,1	76	52,8	6	4,2	144	100
X _{2.2}	0	0	25	17,4	62	43,1	46	31,9	11	7,6	144	100
X _{2.3}	0	0	22	15,3	42	29,2	43	29,9	37	25,7	144	100
X _{2.4}	0	0	23	16,0	49	34,0	56	38,9	16	11,1	144	100
X _{2.5}	0	0	23	16,0	42	29,2	55	38,2	24	16,7	144	100
X _{2.6}	0	0	28	19,4	59	41,0	46	31,9	11	7,6	144	100
X _{2.7}	0	0	23	16,0	53	36,8	49	34,0	19	13,2	144	100
X _{2.8}	0	0	11	7,6	65	45,1	52	36,1	16	11,1	144	100
X _{2.9}	0	0	4	2,8	35	24,3	65	45,1	40	27,8	144	100
X _{2.10}	0	0	4	2,8	51	35,4	73	50,7	16	11,1	144	100
KET	STB		TB		CB		B		SB			

Keterangan table 6 tersebut di atas adalah sebagai berikut: 1) Penilaian Diklat dilakukan oleh atasan masing-masing PNS dikategorikan sebagaimana tabel 6 di atas terhadap 144 PNS yang bersangkutan, 2) Penilaian Diklat dalam hal tunjangan kinerja yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih keras oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 76 PNS atau 52,8% dinilai baik, 39 PNS atau sekitar 27,1% dinilai cukup baik, 23 PNS atau 16,0% dinilai tidak baik, 6 PNS atau 4,2% dinilai tidak ada PNS yang dinilai tidak baik atau 0% dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0% dalam keikutsertaan dalam bekerja memberikan dan meningkatkan rasa puas, 3) Penilaian Diklat dalam hal pekerjaan yang saya laksanakan sangat menantang oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 62 PNS atau 43,1% dinilai cukup baik, 46 PNS atau sekitar 31,9% dinilai baik, 25 PNS atau 17,4% dinilai tidak baik, 11 PNS atau 7,6% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai

sangat tidak baik atau 0%, 4) Penilaian Diklat dalam hal saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama menjalankan tugas di jabatan ini oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 43 PNS atau 29,9% dinilai baik, 42 PNS atau sekitar 29,2% dinilai cukup baik, 37 PNS atau 25,7% dinilai sangat baik, 22 PNS atau 15,3% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 5) Penilaian Diklat dalam hal setiap hasil kerja yang dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 56 PNS atau 38,9% dinilai baik, 49 PNS atau sekitar 34,0% dinilai cukup baik, 23 PNS atau 16,0% dinilai tidak baik, 16 PNS atau 11,1% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 6) Penilaian Diklat dalam hal saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi jabatan saya sekarang ini oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 55 PNS atau 38,2% dinilai baik, 42 PNS atau sekitar 29,2% dinilai cukup baik, 24 PNS atau 16,7% dinilai sangat baik, 23 PNS atau 16,0% dinilai tidak baik, dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 7) Penilaian Diklat dalam hal saya TNI AL (AAL) selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 59 PNS atau 41,0% dinilai cukup baik, 46 PNS atau sekitar 31,9% dinilai baik, 28 PNS atau 19,4% dinilai tidak baik, 11 PNS atau 7,6% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 8) Penilaian Diklat dalam hal adanya perhatian dari TNI AL terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan/BPJS) oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 53 PNS atau 36,8% dinilai cukup baik, 49 PNS atau sekitar 34,0% dinilai baik, 23 PNS atau 16,0% dinilai tidak baik, 19 PNS atau 13,2% dinilai sangat baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 9) Penilaian Diklat dalam hal bekerja di AAL membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 65 PNS atau 45,1% dinilai cukup baik, 52 PNS atau sekitar 36,1% dinilai baik, 16 PNS atau 11,1% dinilai sangat baik, 11 PNS atau 7,6% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 10) Penilaian Diklat dalam hal atasan selalu memberikan perhatian pada pegawainya oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 65 PNS atau 45,1% dinilai baik, 40 PNS atau sekitar 27,8% dinilai sangat baik, 35 PNS atau 24,3% dinilai cukup baik, 4 PNS atau 2,8% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0%, 11) Penilaian Diklat dalam hal prakarsa dari bawahan dinilai positif oleh atasan PNS yang bersangkutan adalah: terbanyak 73 PNS atau 50,7% dinilai kerja baik, 51 PNS atau sekitar 35,4% dinilai cukup baik, 16 PNS atau 11,1% dinilai sangat baik, 4 PNS atau 2,8% dinilai tidak baik dan tidak ada PNS yang dinilai sangat tidak baik atau 0% dalam prakarsa dari bawahan dinilai positif.

Dari uraian tersebut di atas dan tabel 1 (kategori penilaian) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS menilai Diklat Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut dinilai cukup baik (35% dari 144 prajurit) atau berada pada interval $2,60 < a \leq 3,40$.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini disajikan hasil analisis pengujian instrumen (kuesioner) atas variabel penelitian dengan menggunakan uji validitas dengan uji reliabilitas. Pengujian validitas kusioner dilakukan pada 144 orang responden yang dipilih PNS Akademi TNI Angkatan Laut di Surabaya. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Jabatan (X₁)

Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Keterangan
X _{1.1}	0,898	0,023	Valid
X _{1.2}	0,836	0,000	Valid
X _{1.3}	0,906	0,000	Valid
X _{1.4}	0,904	0,000	Valid
X _{1.5}	0,925	0,000	Valid
X _{1.6}	0,686	0,000	Valid
X _{1.7}	0,835	0,000	Valid
X _{1.8}	0,215	0,010	Valid

Dari table 7 diatas, untuk Item X₁ ke 1 terhadap Total X₁ nilai korelasinya adalah 0,000, dengan probabilitas korelasi (sig. (2-tailed) sebesar 0,023. Sesuai kriteria sebelumnya item instrumen nomor 1 adalah valid, karena nilai probabilitas korelasi (sig. (2-tailed)) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Demikian juga untuk item yang lainnya.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Latihan (X₂)

Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Keterangan
X _{2.1}	0,849	0,000	Valid
X _{2.2}	0,730	0,000	Valid
X _{2.3}	0,840	0,000	Valid
X _{2.4}	0,847	0,000	Valid
X _{2.5}	0,894	0,000	Valid
X _{2.6}	0,610	0,000	Valid
X _{2.7}	0,838	0,000	Valid
X _{2.8}	0,255	0,002	Valid
X _{2.9}	0,325	0,000	Valid
X _{2.10}	0,358	0,000	Valid

Dari tabel 8 diatas, untuk Item X₂ ke 1 terhadap Total X₂ nilai korelasinya adalah 0,468, dengan probabilitas korelasi (sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Sesuai kriteria sebelumnya item instrumen nomor 1 adalah valid, karena nilai probabilitas korelasi (sig. (2-tailed)) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Demikian juga untuk item yang lainnya.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota (Y)

Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Keterangan
Y _{1.1}	0,575	0,000	Valid
Y _{1.2}	0,897	0,000	Valid
Y _{1.3}	0,842	0,000	Valid
Y _{1.4}	0,901	0,000	Valid
Y _{1.5}	0,897	0,000	Valid
Y _{1.6}	0,902	0,000	Valid

Dari tabel 9 diatas, untuk Item Y₁ ke 1 terhadap Total Y₁ nilai korelasinya adalah 0,804, dengan probabilitas korelasi (sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Sesuai kriteria sebelumnya item instrumen nomor 1 adalah valid, karena nilai probabilitas korelasi (sig. (2-tailed)) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Demikian juga untuk item yang lainnya.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Penempatan jabatan	0,915	Reliabel
Pendidikan dan latihan	0,863	Reliabel
Kinerja anggota	0,911	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas lebih dari 0,6 sehingga seluruh item dapat disimpulkan *reliable* untuk dilanjutkan penelitian.

Tabel 11 Pearson Correlations penempatan jabatan, Diklat dan Kinerja

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,550**	,546**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	144	144	144
X2	Pearson Correlation	,550**	1	,529**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	144	144	144
Y	Pearson Correlation	,546**	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	144	144	144

Dari tabel 11 diatas, hasil penelitian diatas terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan jabatan, Diklat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut. Profesionalisme PNS merupakan tuntutan yang harus dicapai seorang pegawai untuk menampilkan kemampuan, potensi dan keinginannya secara positif yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja personel maupun organisasi dalam hal ini TNI termasuk di lingkungan Akademi Angkatan Laut (AAL).

4 Simpulan

Berdasar hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian yang tersaji, maka kesimpulan yang didapat adalah: 1) Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut tergolong cukup baik, hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja anggota oleh atasan mereka. Sebagian besar atasan memberikan penilaian baik sebesar sebesar 39,9% dari 144 PNS AAL, 2) Sebagian besar anggota menganggap bahwa penempatan jabatan yang ada di Akademi TNI Angkatan Laut dinilai cukup baik sudah mendukung dengan yang mereka harapkan, hal ini terlihat dari sebagian besar anggota yang menjawab mendukung penempatan jabatan yang ada di Akademi Angkatan Laut dinilai cukup baik sebesar 36,8% dari 144 PNS, 3) Sebagian besar pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut selama ini dirasa telah sesuai harapan sebagian besar anggota. Hal ini terlihat dari banyaknya responden memberikan jawaban dinilai cukup baik sebesar 35% dari 144 PNS, 4) Penempatan jabatan dan Diklat secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut sebesar 39,0%, sisanya 61,0% dipengaruhi oleh variabel lain selain

penempatan jabatan dan Diklat, 5) Penempatan jabatan dan Diklat secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi TNI Angkatan Laut. Penempatan jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 29,8% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut. Diklat secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 28,0% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Akademi Angkatan Laut.

Daftar Rujukan

- As'ad, Moh, 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, edisi keempat. Yogyakarta: Liberty
- Cooper, D.R., and Schindler, P.S., 2003, *Business Research Methods*, Eight Edition, Mc GrawHill: Boston
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P., 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/161/XII/2011 tanggal 16 Desember 2011 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Personel Pegawai Negeri Sipil TNI
- Rogers, Robert, 1991. The Effect of Educational level on Correctional Officer Job Satisfaction. *Journal of Criminal Justice*. Vol. 19. pp. 123-137
- Sanapiah, Faisol, 1990, Penelitian kualitatif, dasar-dasar dan aplikasi, Malang, DA 3
- Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi: Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Cetakan kesatu. Bandung: PT Refika Aditama
- Singarimbun, Masri and Sofyan Efendi, 1995. *Metode Penelitian Survey*. PPSK. Yogyakarta : UGM
- Solimun, 2002 *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel and Amos*. Cetakan I. Malang : Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya
- Sugiyono, 2005, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta