

PROCEEDING

NCAB

2017

NATIONAL CONFERENCE
ON APPLIED BUSINESS

"Creating a Business Leader: Challenges Faced by MM Program"

Held in UMY, on 16th of September, 2017

In Collaboration with:

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia
Magister Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana
Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia



APMMI
ALIANSI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN INDONESIA

PROCEEDING
The 1st NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS
(The 1st NCAB) 2017

Kerjasama
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister
Manajemen Indonesia (APMMI)

VOLUME I
Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan
Organisasi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
16 September 2017



PPS Penerbit
UMY Program Pascasarjana
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
PROCEEDING

**The 1st NATIONAL CONFERENCE ON APPLIED BUSINESS
(The 1st NCAB) 2017**

**Kerjasama
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia,
Universitas Kristen Duta Wacana dan Aliansi Program Magister
Manajemen Indonesia (APMMI)**

Volume 1, vi + 242 halaman, 210 x 297 mm

ISBN : 978-602-19568-8-5

Editor:

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Editor Tata Letak:

Musoli, S.E

Alief Setya Pertiwi, S.T

Desain Sampul:

Aditya Rahman Hafidz, S.Ikom

Penerbit :

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Cetakan Pertama, September 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

APMMI (Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia) secara aktif mendorong kerjasama baik regional, nasional dan internasional sehingga terbangun sinergi untuk meningkatkan kinerja program magister manajemen di Indonesia. Secara spesifik, APMMI memfasilitasi kerjasama penelitian dan publikasi antar program Magister Manajemen di Indonesia. Adapun bentuk dan metodologi penelitian yang dipublikasikan dalam prosiding ini bersifat lebih terbuka terhadap berbagai pendekatan peneliti dalam memotret fenomena bisnis di Indonesia. Dengan demikian karya ilmiah mendorong inovasi, *engagement* dan dampak pada industri.

Prosiding NCAB edisi pertama dalam payung APMMI ini adalah kumpulan hasil penelitian mahasiswa dan dosen di lingkungan Magister Manajemen yang dipresentasikan dalam even *1st National Conference On Applied Business (NCAB) 2017* yang diselenggarakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 16 September 2017. NCAB ini diinisiasi oleh Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) dan Magister Manajemen universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).

Kehadiran prosiding ini merupakan bentuk tanggung jawab program Magister Manajemen dalam melakukan disseminasi karya ilmiah bagi masyarakat luas. Prosiding NCAB diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti di dalam negeri maupun di luar negeri dalam pengembangan studi bisnis di Indonesia. Dengan demikian APMMI mengucapkan apresiasi kepada Magister Manajemen UMY, UII dan UKDW dalam upaya aktif menciptakan suasana dan kualitas akademik yang semakin baik.

Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 16 September 2017

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Ketua Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)
Bidang Riset dan Publikasi

DAFTAR ISI

Volume 1 : Manajemen Strategi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kesehatan Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Elva Dian Pertiwi, Zaenal Arifin 1 - 14

Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan Direktur Keuangan Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Keuangan BUMN

Mochammad Yana Aditya, Heru Kurnianto Tjahjono 15 - 17

Strategi Peningkatan Pendapatan Dari Jasa Layanan Transaksi *Fee Based* Di Perusahaan Ritel Alfamart

Sudarman, Achmad Sobirin18 – 28

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2009 - 2013)

Muhammad Arifuddin, Febby Erianto Nugroho, Muchacha Mufti Abadi29 – 38

Pengaruh Kualitas Layanan Kesehatan Dan Citra Merek Pada Loyalitas Pasien, Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Pemediasi (Studi Di Bangsal Vip Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr R Soeharso Di Surakarta)

Tangkas Sibarani, Asri Laksmi Riani MS39 – 71

Analisis Pengaruh Kredibilitas Selebriti Endorser dan Kredibilitas Merek Terhadap Loyalitas Merek

Ari Purnama Agung, Solikhah, Bobby Aditia Putra Pamungkas72 – 80

Implementasi Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Start Up (*The Implementation of Leadership Style in Start Up Company*)

Ginanjar Budhiraharja, Heru Kurnianto Tjahjono81 – 87

Manajemen Surat Wasiat Dalam Dokumen Aktif

Sugiyanto, Musoli88 – 93

Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal di SD Negeri Jetis

Warsana93 – 98

The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior

Majang Palupi99 – 102

Pengaruh *Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit* Asn Pemda Diy Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin 103 – 107

Pengaruh *Career Justice* terhadap *IT Professional Turnover Intention* dengan Dimediasi *Employee Engagement*

Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah 108 – 111

Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Procedural Justice Terhadap Employee Engagment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening

Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin 112 – 116

Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening

Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziyah. 117 – 131

Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono. 132 – 141

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)

Agustina Dyah Saraswati. 142 – 151

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi

Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziyah. 152 – 162

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)

Endah Tri Nursani. 163 – 170

Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Mudopati Purbohandowo. 171 – 182

Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul

Minto. 183 – 195

Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo

Tri Omi Handayani. 196 – 205

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)

Yekti Murwani Rejeki. 206 – 216

Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan

Heri Darmawan. 217 – 229

Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department

Hudiyanto. 230 – 236

Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi

Sri Sundari. 237 – 243

Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional

Mikhriani. 244 – 267

Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang

Trisninawati..... 268 – 276

Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Yuni Siswanti, Agus Haryadi..... 277 – 286

TEMA :**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI**

The Mediating Role of Organizational Commitment on the Relationship between Religiosity Value and Dysfunctional Behavior

Majang Palupi ~ 99

Pengaruh Work Stress, Organizational Climate Dan Procedural Justice Terhadap Intention To Quit Asn Pemda Diy Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi

Annas M Haifani J, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 103

Pengaruh Career Justice terhadap IT Professional Turnover Intention dengan Dimediasi Employee Engagement

Mohammad Ziad Anwar, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziah ~ 108

Pengaruh Psychological Empowerment dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagemen Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening

Veri Widodo, Heru Kurnianto TJ, Nuryakin ~ 112

Pengaruh Religiusitas, Professionalisme, Modal Intelektual Terhadap Kinerja Amil Baznas Dengan Motivasi Sebagai Intervening

Risang Winasis, Siswoyo Haryono, Fauziah ~ 117

Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir Terhadap Perilaku Retaliasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pegawai Non PNS RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta

Aditya Citra Ibnu Sina, Heru Kurnianto Tjahjono ~ 132

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Deskriptif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kulon Progo)

Agustina Dyah Saraswati ~ 142

Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Komitmen Organisasi

Hamzah Karim A, Aris Suparman Wijaya, Fauziah ~ 152

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta)

Endah Tri Nursani ~ 163

Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Mudopati Purbohandowo ~ 171

Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia Di UPT Puskesmas Semanu II Kabupaten Gunungkidul

Minto ~ 183

Strategi Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo

Tri Omi Handayani ~ 196

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Analisa Kebijakan Mutasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan)

Yekti Murwani Rejeki ~ 206

Strategi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Penempatan

Heri Darmawan ~ 217

Technology Accepted Model Analysis on E Learning Program in Economics Department

Hudiyanto ~ 230

Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi

Sri Sundari ~ 237

Harga Diri Dalam Organisasi, Efikasi Kolektif, dan Perilaku Ideal Kolektif Mempengaruhi Kesiapan Organisasi Untuk Berubah, Yang Dimediasi oleh Kepemimpinan Transformasional

Mikhriani ~ 244

Prospek Pengembangan Industri Ekonomi Kreatif : tantangan bagi Pengusaha Perempuan Industri Songket Palembang Di Kota Palembang

Trisninawati ~ 268

Pengaruh *Religiousitas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Yuni Siswanti, Agus Haryadi ~ 277

Strategi Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo

Mudopati Purbohandowo

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Muphet_80@yahoo.co.id

ABSTRACT

Regional Autonomy which has been rolled out since 1999 with the issuance of Law No. 22 of 1999 demands the local government's creativity in organizing, implementing, utilizing the potential resources that exist in their respective regions, it requires local government to be careful and precise in making one policy is about the placement of employees, especially areas that have shortage of employees such as the Government of Kulon Progo Regency, so that the organization's performance does not decrease from the existence of the policy so that the goals and ideals in providing services to the community remain optimal.

Research conducted at Sekreatriat Daerah Regency of Kulon Progo using quantitative discriminative method, from population number 132 employee with sample 40 employee which directly related to employee placement either from side of policy maker up to implementer element / staff on each part there.

Placement of employees is very important in order to support the performance of the organization, and based on this research that employee placement strategy undertaken by the leadership of the Regional Secretariat Kabupaten Kulon Progo in improving the performance of employees can be said appropriate with based on several factors namely: educational background, experience work, physical health conditions, and by considering age.

Keywords: *Employee placement, strategy, employee performance improvement*

ABSTRAK

Otonomi Daerah yang telah digulirkan sejak tahun 1999 dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 menuntut kreatifitas pemerintah daerah dalam mengatur, melaksanakan, memanfaatkan sumber-sumber potensi yang ada di daerah masing-masing, hal tersebut menuntut pemerintah daerah untuk cermat dan tepat dalam membuat kebijakan salah satunya adalah tentang penempatan pegawai khususnya daerah yang mengalami kekurangan pegawai seperti pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo, agar kinerja organisasi tidak menurun dari adanya kebijakan tersebut sehingga tujuan dan cita-dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan optimal.

Penelitian yang dilakukan pada Sekreatriat Daerah Kabupaten Kulon Progo dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif, dari jumlah populasi 132 orang pegawai dengan sampel 40 pegawai yang langsung berkaitan dengan penempatan pegawai baik dari sisi pengambil kebijakan sampai dengan pada unsur pelaksana/staf pada setiap bagian yang ada.

Penempatan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menunjang kinerja organisasi, dan berdasarkan penelitian ini bahwa strategi penempatan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo dalam meningkatkan kinerja pegawainya dapat dikatakan tepat dengan berdasarkan pada beberapa faktor yaitu : latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, dan dengan mempertimbangkan usia.

Kata kunci : Penempatan pegawai, strategi, peningkatan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Otonomi daerah sejak tahun 1999 dengan Undang-Undang yang terakhir Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah membawa konsekuensi bagi pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerahnya seorang kepala daerah harus dapat memanfaatkan potensi yang ada di wilayahnya. Hal yang paling pokok adalah kesiapan Sumber Daya Manusia pelaksananya. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Selain itu penempatan pegawai pada instansi yang tepat sesuai dengan minat dan bakat akan mempermudah pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Penempatan pegawai yang sesuai dapat menentukan kinerja organisasi, disamping itu perlu adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar tujuan organisasi dapat diketahui oleh semua yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga seorang pimpinan akan tepat dalam memberikan tugas kepada pegawainya. Penempatan pegawai harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip "*The right man on the right place and the right man on the right job*" yang diartikan oleh Hasibuan, (2000) adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat untuk jabatan yang tepat.

A. Batasan Masalah

1. Penempatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.
2. Pengamatan dan penelitian tentang kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan strategi penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo?
2. Bagaimana hambatan dalam pelaksanaan strategi penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo?
3. Bagaimana cara menanggulangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan strategi penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

2. Untuk mengidentifikasi hambatan pelaksanaan strategi penempatan pegawai dalam meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.
3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam melaksanakan strategi penempatan pegawai meningkatkan kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan penempatan pegawai dan pelayanan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan yang berarti bagi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo mengenai penempatan pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

KAJIAN TEORI

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi. Mello (2002) mengatakan bahwa manusia merupakan faktor atau asset yang paling penting dalam suatu organisasi. *Human resources* dapat menjadi *competitive advantage* dalam menghadapi persaingan global saat ini. Oleh karenanya, kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Mello (2002) menyatakan bahwa “*human resource planning, the organization considers the implications of its future plans on the nature the types of individuals it will need to employ and the necessary skill and training they’ll require*”. (perencanaan sumber daya manusia, organisasi mempertimbangkan implikasi dari rencana masa depan pada sifat jenis individu akan membutuhkan tenaga dan keterampilan dan pelatihan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan mereka). Sedangkan menurut Tjahjono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Sumber Daya Manusia di pasar global adalah: budaya, modal pendidikan sumber daya manusia, sistem hukum dan politik serta sistem ekonomi.

B. Penempatan Pegawai

Persyaratan yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai agar tujuan organisasi tercapai, yaitu: latar belakang pendidikan, keterampilan, tingkat kesehatan fisik, dan faktor usia. Penempatan pegawai tidak selalu berarti penempatan pegawai baru tetapi bisa pula sebagai promosi, transfer dan mutasi.

1. Kriteria Penempatan Pegawai

Penempatan seseorang dalam suatu jabatan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, sesuai yang dimaksud disini tentu saja kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan oleh seorang pegawai dengan pekerjaan yang diberikan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh schuler dan jackson (2007) tentang faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai, yaitu :

a. Pengetahuan