

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas
Pelabuhan Kelas III Kijang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ASTRIA MUNICA

16612248

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas
Pelabuhan Kelas III Kijang)**

SKRIPSI

ASTRIA MUNICA

NIM : 16612248



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas
Pelabuhan Kelas III Kijang)**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Astria Munica
NIM : 16612248

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602 / Lektor

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas
Pelabuhan Kelas III Kijang)**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Astria Munica
NIM : 16612248

Telah di pertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Februari
Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk
Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 02 Februari 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang,

Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak., CA

NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Astria Munica
NIM : 16612248
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,08
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang).

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 02 Februari 2021

Penyusun



ASTRIA MUNICA
NIM : 16612248

MOTTO

“Live without pretending, Love without depending, Listen without defending, Speak without offending”

(Drake)

“Hiduplah tanpa kepura-puraan, cintailah tanpa ketergantungan, dengarkanlah tanpa membela dan mencela, serta bicaralah tanpa menyinggung perasaan orang lain.”

(Drake)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbilalamin

*Sujud Syukur Kepada Allah SWT, Taburan Kasih Sayang mu Telah Memberiku Kekuatan
Atas Karunia Yang Kau Berikan Akhirnya Skripsi Ini Dapat terselesaikan, Sholawat dan*

Salam Selalu Terlimpahkan

Keharibaan Rasulullah SAW

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada

Almamater Saya Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Ibu saya Sumitun dan Suami Saya Tercinta Kurniadi Erdian

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah menganugrahkan banyak nikmat sehingga saya dapat menyusun Skripsi yang berjudul ‘Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Studi pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang)’. Laporan ini saya susun dengan bantuan dan dukungan berbagai pihak diantaranya; Keluarga saya tercinta dan teman yang telah membantu memberikan saran dan nasehat.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Saya menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa ada nya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun material. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan Selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah berkenan memberikan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc. Selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah berkenan memberikan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen pengajar dan staff pegawai STIE Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada saya selama duduk di bangku perkuliahan.
8. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberikan dukungan dan semangat mereka kepada penulis.
9. Pimpinan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Teman-teman dikantor yang telah bersedia menjadi narasumber penelitian saya.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Manajemen Executive terima kasih atas dukungan dan motivasinya kepada saya.

Dalam penyusunan laporan ini, saya menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Sehingga saya selaku penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat.

Tanjungpinang, 02 Februari 2021

ASTRIA MUNICA
NIM 16612248

2.1.2.	Penempatan Kerja	18
2.1.2.1	Pengertian Penempatan Kerja	18
2.1.2.2	Tujuan Penempatan Kerja	19
2.1.2.3	Faktor-Faktor Penempatan Kerja	20
2.1.2.4	Indikator Penempatan Kerja	22
2.1.2.5	Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja	23
2.1.2.6	Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja.....	28
2.1.3	Motivasi Kerja	29
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	29
2.1.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	31
2.1.3.3	Faktor-Faktor Motivasi Kerja	32
2.1.3.4	Teori Motivasi Kerja	33
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	34
2.1.4	Kinerja Pegawai	35
2.1.4.1	Pengertian Kinerja	35
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2.1.4.3	Tujuan Penilaian Kinerja	38
2.1.4.4	Kegunaan Penilaian Kerja	40
2.1.4.5	Indikator Kinerja	40
2.2	Kerangka Pemikiran.....	41
2.3	Hipotesis	43
2.4	Penelitian Terdahulu	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	49
3.2	Jenis Data	49
3.3	Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.1	Kuesioner	50
3.4	Populasi dan Sampel	51
3.4.1	Populasi	51
3.4.2	Sampel	51

3.5	Definisi Operasional Variabel	52
3.6	Teknik Pengolahan Data	53
3.7	Teknik Analisis Data	55
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	55
3.7.1.1	Uji Validitas	55
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	55
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	56
3.7.2.1	Uji Normalitas	56
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas	57
3.7.2.3	Uji Heterokedastisitas	57
3.7.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.7.2.5	Uji Hipotesis.....	58
3.7.2.6	Uji F (Uji Simultan)	59
3.7.2.7	Uji t (Uji Parsial)	59
3.7.2.8	Analisis Koefisien Determinasi	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	62
4.1.1	Gambaran Umum.....	62
4.1.1.1	Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi .	65
4.1.2	Karakteristik Responden	70
4.1.2.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.1.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
4.1.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
4.1.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	72
4.1.3	Uji Kualitas data (Instrumen Penelitian)	73
4.1.3.1	Uji Validitas	73
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	75

4.1.4	Deskripsi Jawaban Responden	76
4.1.4.1	Variabel Penempatan Kerja	76
4.1.4.2	Variabel Motivasi Kerja	77
4.1.4.3	Variabel Kinerja Pegawai	78
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	80
4.1.6	Uji Normalitas	80
4.1.6.1	Hasil Uji Multikolinearitas	83
4.1.6.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	83
4.1.7	Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.1.8	Uji Hipotesis	86
4.1.8.1	Hasil Uji t-Test	86
4.1.8.2	Hasil Uji F-Test (Anova ^b)	88
4.1.8.3	Uji Koefien Determinasi (R Square)	90
4.2	Pembahasan.....	90
4.2.1	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	92
4.2.3	Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
Gambar 1.1	data Kesesuaian Penempatan Kerja Berdasarkan Pendidikan dan Diklat Keahlian.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KSOP Kelas III Kijang.....	65
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	81
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Normalitas dengan P-Plot	81
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas	84

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Hasil Rekap Abseb Pegawai	5
Tabel 1.2	Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP)	7
Tabel 1.3	Hasil Penilaian Unsur Perilaku dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang Periode 2018-2019	8
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	74
Tabel 4.6	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	75
Tabel 4.7	Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja	76
Tabel 4.8	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	77
Tabel 4.9	Jawaban responden Variabel Kinerja Pegawai	79
Tabel 4.10	Uji Statistik Kolmogrov Smirnov	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.12	Analisa Perhitungan Regresi	85
Tabel 4.13	Hasil Uji T	87
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan Dengan F-Test	89
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)	90

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	Lembar kuesioner
Lampiran 2	Jawaban Kuesioner
Lampiran 3	Data Instansi - Daftar Pegawai Perpendidikan dan Jabatan
Lampiran 4	Bukti Penyebaran Kuesioner
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6	Lembar Cek Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang)

Astria Munica. 16612248. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
astriamunica@gmail.com

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap pegawai KSOP Kelas III Kijang, pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai KSOP Kelas III Kijang dan pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai KSOP Kelas III Kijang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang yang merupakan staff kantor KSOP kelas III Kijang, dan sample yang diambil menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan adalah *editing, coding, scoring* dan tabulasi data. Hasil penelitian yaitu Penempatan kerja mempunyai $t_{hitung} 3,384$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,384 > 2,012$. Hasil pengujian SPSS membuktikan arah pengaruh yang diberikan yaitu positif dan dapat diketahui nilai signifikansi Penempatan kerja yaitu sebesar 0,001 hal ini menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Motivasi Kerja mempunyai $t_{hitung} 6,864$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,864 > 2,012$. Hasil pengujian SPSS membuktikan arah pengaruh yang diberikan yaitu positif dan dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, besarnya *Adjusted R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS Versi 26 sebesar 0,651. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Penempatan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya sebesar 34,9% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata kunci : Penempatan kerja, Motivasi kerja, Kinerja pegawai dan KSOP Kelas III Kijang

Dosen pembimbing 1: Satriadi, S.AP., M.Sc.

Dosen pembimbing 2: Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

EFFECT OF PLACEMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at the Port Authority and Port Authority Office Class III Kijang)

Astria Munica. 16612248. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
astriamunica@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of job placement on KSOP Class III Kijang employees, the effect of work motivation on KSOP Class III Kijang employees and the effect of job placement and work motivation on KSOP Class III Kijang employees. The type of research used in this research is quantitative research. The types of data used are primary data and secondary data. The data collection process is carried out by distributing questionnaires and literature study . The population in this study amounted to 49 people who were employees of the KSOP class III Kijang office, and the samples were taken using boring sampling techniques. The data processing techniques used were editing, coding, scoring and data tabulation. The result of this research is that the job placement has a tcount of 3.384 so that the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $3.384 > 2.012$. The results of the SPSS test prove that the direction of the influence given is positive and it can be seen that the significance value of work placement is 0.001, this shows that leadership has a partial effect on employee performance. Work Motivation has a tcount of 6,864 so that the value of $t_{count} > t_{table}$, that is, $6,864 > 2,012$. The results of the SPSS test prove that the direction of the influence given is positive and it can be seen that the significance value of work motivation is equal to 0.000, this shows that work motivation has a partial effect on employee performance, because the significance value is smaller than 0.05. Based on the results of this study, the amount of Adjusted R Square based on the results of the analysis with SPSS Version 26 is 0.651. Thus the magnitude of the influence exerted by the variable job placement and work motivation on employee performance is 65.1%, while the remaining 34.9% is influenced by other factors not examined in the study.

Keyword: Placement, Work Motivation, Employee Performance and KSOP class III kijang

Supervising Lecturer 1: Satriadi, S.AP., M.Sc.

Supervising Lecturer 2: Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi ini setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan serta menjadi lebih baik lagi. Perkembangan teknologi serta gaya hidup menuntut setiap organisasi maupun perusahaan untuk terus mengikutinya. Untuk mencapai hal tersebut tentu diperlukan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia disetiap perusahaan dengan pengelolaan yang baik. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi maupun perusahaan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik, apabila memiliki pegawai yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mampu berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin.

Untuk menjalankan suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam

perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan pada perusahaan diduga karena dipengaruhi oleh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja.

Penempatan kerja pegawai selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, dikarenakan pegawai menjadi perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan dari organisasi akan lebih mudah dicapai bila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai terhadap kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan. Secara teori, seperti

yang disampaikan oleh (Rivai, 2011) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat artinya sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting dikarenakan akan dapat memberikan dorongan serta kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar. Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan dapat tercapai.

Menurut Sopiah (2008:170) dalam (Yola & Budianto, 2016) Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan/organisasi adalah Motivasi. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Dengan begitu motivasi ialah variabel penting, dimana motivasi sangat perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi didalam peningkatan kinerja pegawainya. Pemberian motivasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan kata lain dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akhir tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan merasa malas, terlambat datang dan tidak terdorong untuk mengembangkan diri sehingga mempengaruhi kinerja.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang, yang beralamat Jl.Pelabuhan Sri Bayintan No.9 Kijang memiliki tugas Melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan

pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Kantor ini bergerak dalam pelayanan jasa terdiri dari beberapa bidang yaitu: Bagian Tata Usaha, Bagian Status Hukum dan sertifikasi Kapal, Bagian Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan, dan Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli. Kantor KSOP Kelas III Kijang ini bernaung dibawah Direktorat Jenderal perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati dan penulis lihat dilapangan terdapat masalah yang berhubungan dengan penempatan kerja yang dilihat dari latar belakang pendidikan seorang pegawai untuk ditempatkan pada jabatan yang ada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang, seperti pada bagian Staf Lalu Lintas Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai, dan masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami pemakaian teknologi yaitu komputer ini karena masih banyaknya pegawai lulusan SMA yang sudah berumur diatas 35 tahun, Penempatan Kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari pegawai yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, dilihat dari ketepatan waktu dengan tidak mematuhi jam kantor seperti datang kekantor terlambat dan pulang kantor lebih awal. Sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja dikantor, yang menyebabkan kinerjanya kurang baik.

Tabel 1.1
Hasil Rekap Absen Pegawai

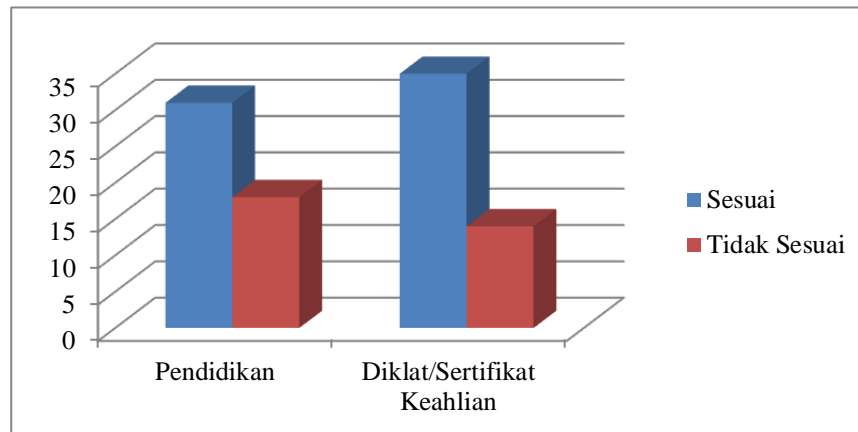
Tahun 2019			
Bulan	Terlambat	Pulang Cepat	Absen
Juli	13 Orang	2 Orang	-
Agustus	15 Orang	2 Orang	-
September	15 Orang	2 Orang	-
Oktober	10 Orang	3 Orang	-
Nopember	15 Orang	1 Orang	-
Desember	6 Orang	4 Orang	-

Sumber: Data Internal Kantor KSOP Kijang (2019)

Tabel 1.1 dapat dilihat rekapitulasi data absen pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat pada bagian Kepegawaian kantor KSOP Kijang tahun 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga pada lampiran.

Selain itu dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang mendapatkan perhatian ialah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi lebih produktif dan berprestasi tinggi yang pada akhirnya akan bisa meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut bukan tanpa alasan, hal itu dikarenakan setiap individu memiliki pengalaman, bakat, serta minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat melaksanakannya secara optimal, maka ini harus diposisikan pada tempat yang tepat.

Gambar 1.1 Data Kesesuaian Penempatan Kerja Berdasarkan Pendidikan dan Diklat Keahlian



Sumber : Data yang diolah peneliti (2020).

Gambar 1.1 dapat dilihat data kesesuaian pendidikan dan keahlian pegawai sesuai penempatan kerjanya pada bagian Kepegawaian kantor KSOP Kijang tahun 2019, dengan ketidaksesuaian Pendidikan dan Keahlian pada jabatannya sebesar 18 pegawai dan kesesuaiannya sebesar 31 pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga pada lampiran. Selain dari penempatan kerja, kegiatan penilaian kinerja yang objektif dan berkala karena dapat juga memberikan informasi mengenai kemampuan dan kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja pegawai diperlukan sebagai parameter penilaian atau ukuran standar penilaian pekerjaan pegawai, selama ini penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP). Adapun prinsip penilaian dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) yakni objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian evaluasi kinerja dengan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai

(SKP) dan unsur perilaku. Setiap posisi dan jabatan memiliki Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan fungsi posisi tersebut, berbeda dengan unsur perilaku dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP), setiap penilai mengukur perilaku pegawai sesuai dengan unsur penilaian perilaku yang sudah ditetapkan.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam unsur perilaku, yakni akan peneliti paparkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP)

UNSUR YANG DINILAI			Jumlah
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)			60%
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan		40%
	2. Integritas		
	3. Komitmen		
	4. Disiplin		
	5. Kerja sama		
	6. Kepemimpinan		
	7. Jumlah		
	8. Nilai rata-rata		
	9. Nilai perilaku kerja		

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa adapun unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) yaitu terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Di dalam evaluasi kinerja pegawai tidak hanya mengukur mengenai kemampuan pegawai akan tetapi juga diukur mengenai kemampuan kepribadian berupa perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 (2019) menetapkan standar penilaian dalam mengukur unsur perilaku pegawai. Berikut akan peneliti paparkan mengenai standar penilaian unsur perilaku pegawai dalam

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP).

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Unsur Perilaku dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang Periode 2018-2019

No.	Tahun	Hasil Penilaian	Standar Penilaian	Kategori
1.	2018	84,75%	100%	Baik
2.	2019	84,26%	100%	Baik

Sumber : Data Internal Kantor KSOP Kijang (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari hasil penilaian dari pengukuran unsur-unsur perilaku pegawai yang terdiri dari unsur pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama dan disiplin. Dapat dilihat bahwa pada periode 2018 hingga periode tahun 2019 dalam kategori yang baik, pada tahun 2018 hasil penilaian memperoleh nilai sebesar 84,75% dan pada tahun 2019 juga mengalami penurunan dan persentasi nilai yang diperoleh sebesar 84,26%. Dengan adanya penurunan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan juga dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari mengalami penurunan dari tahun ke tahun walaupun masih dalam kategori baik. Penurunan unsur perilaku ini seharusnya menjadi perhatian khusus bagi instansi untuk dapat memperbaiki permasalahan yang ada.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai suatu organisasi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Yaitu dengan memberikan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dan memberikan motivasi kerja kepada pegawai, agar setiap

pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta menjadikan kinerja pegawai menjadi baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka ada beberapa perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang?
3. Apakah Penempatan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah diatas peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai , yaitu menganalisis pengaruh dampak terhadap masing-masing variable yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan akan pentingnya Pendidikan dan kemampuan seorang pegawai terhadap tupoksi pekerjaannya masing-masing serta pentingnya motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja yang baik.

2. Bagi Instansi

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pimpinan untuk lebih memahami dalam penentuan Penempatan kerja pada

pegawai sesuai kemampuannya dan meningkatkan motivasi kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- b) Memberi dorongan motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi kantor.

3. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang penempatan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan guna menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2014) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan serta pengembangan karir, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut (Siagian, 2010) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu prosedur

berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis dan social (Hasibuan, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih,

mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang dan menyosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting dalam suatu organisasi yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional, adapun fungsi-fungsi manajemen

sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian biasanya disebabkan oleh keinginan pekerja, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan kerja

Berasal dari istilah "*The Right Man, On The Right Place*" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Walaupun proses ini sulit namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Menurut (Suwatno & Yuniarsih, 2013) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau

pekerjaan. Sedangkan menurut (Hartatik, 2014)“Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.”

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat dan haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan. Seorang pegawai juga harus bisa mempertanggungjawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penempatan kerja dapat dilakukan saat seorang karyawan direkrut atau saat melakukan promosi, transfer, atau demosi.

Keputusan dalam penempatan kerja biasanya dilakukan oleh atasan secara langsung. Pada umumnya pengawas melakukan konsultasi dengan atasan secara langsung mengenai karyawan yang ia awasi guna merencanakan penempatan di unit kerjanya. Dengan kata lain, sebelum keputusan dibuat oleh seorang atasan langsung, dilakukan konsultasi terlebih dahulu antara atasan dengan para pengawas yang ditugaskan untuk menilai keterampilan dan kinerja dari karyawannya.

2.1.2.2 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai

atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Menurut (Suwatno & Yuniarsih, 2013) tujuan diadakan penempatan karyawan ialah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

2.1.2.3 Faktor - faktor Penempatan Kerja

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Suwatno & Yuniarsih, 2013) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jackson (1997) bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya juga harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja terkait, untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, dan

mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikanpun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

2. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh karena itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter terkait.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

2.1.2.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindah tempatkan ke tempat kerja barunya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai indikator penempatan kerja. Dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Suwatno & Yuniarsih, 2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan mendasari keterampilan
- b) Peralatan kerja
- c) Prosedur Pekerjaan
- d) metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.2.5 Bentuk – Bentuk Penempatan Kerja

Perubahan penempatan kerja merupakan sebuah proses penugasan kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya di dalam sebuah perusahaan. Perubahan penempatan kerja dapat disebabkan oleh tiga faktor, yaitu, promosi, transfer (mutasi dan rotasi), dan demosi.

1. Promosi

Menurut (Badriyah, 2015) “promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi.”. Menurut (Gaol, 2014) “Promosi terjadi saat seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain, yang

kemudian pada jabatan barunya ia memperoleh gaji yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, dan tingkatan organisasional yang lebih tinggi.”

Promosi jabatan dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada seorang karyawan yang dinilai telah baik dalam bekerja dan perlu diberikan apresiasi atas hasil kerjanya tersebut. Promosi dilakukan dengan cara merubah jabatan karyawan tersebut ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan agar karyawan tersebut diberi kesempatan untuk berkembang dan memiliki semangat lebih dalam bekerja. Dengan dilaksanakannya promosi, karyawan akan merasa diperhatikan, dibutuhkan, dihargai, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan, hal ini akan membuat mereka mampu membuahkan hasil kerja yang lebih baik serta mempertinggi tingkat loyalitasnya pada perusahaan.

Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran akan pentingnya promosi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara obyektif, hal ini akan membuat perusahaan terhindar dari permasalahan yang menghambat produktivitas perusahaan yang berasal dari faktor ketidakpuasan karyawan. Jika hal ini terjadi akan timbul berbagai masalah seperti, adanya keluhan dari karyawan, tidak adanya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, disiplin kerja yang menurun, atau bahkan masalah pemogokan kerja.

a. Syarat

Promosi Menurut Handoko dalam (Badriyah, 2015) Persyaratan promosi jabatan setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari kebijakan atasannya, akan tetapi terdapat beberapa persyaratan yang umum digunakan untuk mengukur

apakah seorang karyawan layak mendapatkan promosi jabatan, berikut adalah syarat-syarat umum dalam promosi jabatan:

1. Jujur
2. Disiplin
3. Berprestasi
4. Dapat bekerja sama dengan baik
5. Loyal terhadap perusahaan
6. Memiliki jiwa kepemimpinan
7. Dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawan yang lainnya
8. Memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diperolehnya.

b. Dasar Melakukan Promosi

Menurut (Gaol, 2014) “Promosi yang dilakukan dapat dibedakan menjadi *merit based promotion* dan *seniority based promotion*.” *Merit based promotion* merupakan pemberian promosi jabatan berdasarkan jasa/prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan yang bersangkutan. Promosi ini didasarkan atas penilaian kinerja atau *performance appraisal*.

Pada sistem *merit based promotion* ada hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya, yaitu keputusan yang dibuat harus bersifat objektif membedakan hasil kerja karyawan yang baik dengan yang buruk. Seringkali dalam menilai hasil kerja terdapat unsur subjektivitas, contohnya lebih-lebihkan penilaian kepada karyawan yang merupakan teman baik, bukan karena hasil pekerjaannya. Untuk itu jika menggunakan sistem ini hal yang harus diperhatikan adalah apakah

penilaian yang diambil benar-benar merupakan refleksi dari kinerja karyawan dan tidak bias dari penilainya.

Jika objektivitas penilaian untuk mempromosikan seorang karyawan rendah, maka akan berdampak buruk karyawan lain yang tidak dipromosikan, karena seluruh karyawan dapat menilai pula bagaimana kinerja dari rekan kerja mereka. Akibatnya, tingkat motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Upaya untuk mengatasi penurunan motivasi dan kepuasan kerja ini adalah dengan membentuk tim penilai atau sistem penilaian dalam formulir tertentu

Seniority based promotion merupakan promosi berdasarkan pada waktu atau lamanya karyawan bekerja pada organisasi atau lamanya karyawan tersebut bekerja pada suatu jabatan, penilaian ini tidak berdasarkan pada usia karyawan. Senior yang dimaksud adalah karyawan yang lebih lama bekerja pada sebuah organisasi. Keuntungan menggunakan cara ini adalah keputusan yang dibuat akan lebih objektif dibandingkan dengan menggunakan sistem *merit based promotion* karena kita bisa mengukurnya dari segi waktu. Kelemahan dari sistem ini adalah tidak adanya jaminan karyawan yang dipromosikan mempunyai kemampuan atau hasil yang ditunjukkan lebih baik dari karyawan lain yang tidak dipromosikan.

Dari kedua jenis promosi yang telah diutarakan dapat ditarik kesimpulan bahwa cara terbaik untuk mengambil keputusan dalam promosi jabatan adalah dengan mempertimbangkan dan memadukan dari dua sistem tersebut agar karyawan yang dipromosikan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dan masa kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan ia tempati.

2. Transfer (Mutasi dan Rotasi)

Menurut (Gaol, 2014) “transfer terjadi saat seorang karyawan dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya, dimana gaji, tanggung jawab, dan tingkat/jabatan organisasional yang dimilikinya sama atau relatif sama.” Melalui hal ini organisasi dapat memperbaiki cara dalam memanfaatkan karyawan. Selain itu transfer juga memiliki manfaat bagi karyawan yang ditransfer. Dengan melakukan transfer pengalaman yang dimilikinya akan lebih luas. Pengalaman yang lebih luas menunjukkan bahwa transfer menyediakan seseorang dengan keterampilan baru dan suatu perspektif lain yang membuat ia dapat menjadi calon untuk dapat dipromosikan.

Selain membawa dampak positif transfer juga memiliki dampak negatif, jika setelah di transfer karyawan tersebut kurang menguasai pekerjaan-pekerjaannya, tentu akan menghambat pengerjaan tugas-tugasnya, sehingga karyawan tersebut akan memperoleh penilaian yang buruk dari atasannya.

3. Demosi

Menurut (Gaol, 2014) “Demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari jabatan ke jabatan lain yang gaji, tanggung jawab, tingkatan organisasionalnya lebih rendah.” Demosi biasanya memberikan dampak positif yang sangat rendah bagi karyawan maupun bagi organisasi. Hal ini umum disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan didemosi, karena kinerja yang ditunjukkan sangat rendah atau memiliki tingkat absensi yang tinggi. Suatu akibat dari demosi adalah hilangnya motivasi dari karyawan tersebut. Terkadang demosi digunakan sebagai

suatu cara halus untuk memecat karyawan, dengan harapan karyawan akan mengundurkan diri.

2.1.2.6 Prinsip-prinsip Penempatan Kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Musenif yang dikutip oleh (Suwatno & Yuniarsih, 2013) sebagai berikut:

1. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang di miliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *equal pay for equal work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini di terapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, di butuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip Kesatuan Komando.

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang di berikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja.

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Arti motivasi menurut beberapa ahli, sebagai berikut :

Menurut Sopiah (2008) dalam (Yola & Budianto, 2016) Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Sedangkan (Uno, 2012) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Selanjutnya menurut Handoko (2012) dalam (Sinambow & Trang, 2015) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi berpikir yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

- a. Pengaruh perilaku.
- b. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.

Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam (C. N. C. Dewi et al., 2013) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan Kinerja Pegawai karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Sofyandi (2008) dalam (C. N. C. Dewi et al., 2013) bahwa, "Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan Kinerja Pegawai karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (P. E. P. Dewi & Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.1.3.4 Teori Motivasi Kerja

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalam Robbins(2008) dalam (C. N. C. Dewi et al., 2013) adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan.

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya,

dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau ego. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Ada Juga Teori Dua Faktor Herzberg dalam (Siagian, 2011) Teori motivasi–Higiene dikemukakan oleh fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.

Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Sopiah (2008) dalam (Yola & Budianto, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa

produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi karyawan sebagai berikut :

- a) Lingkungan Kerja Bekerja di lingkungan kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan
- b) Prestasi Kerja Harapan penghargaan dengan penilaian terhadap pegawai yang berprestasi
- c) Pengembangan Karier Perusahaan memberikan promosi jabatan dan memperhatikan pengembangan karier Pengukuran indikator tersebut menggunakan asumsi skala likert 5,4,3,2,1

Menurut penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Prawirosentono dalam (Sutrisno, 2012) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 100 – 110) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Timple yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “Faktor internal yaitu

faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam sebuah organisasi masalah penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan guna mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh (Umam, 2018), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Tujuan penilaian kinerja menurut (Rivai, 2011), pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 4) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 10) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- 13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Dengan demikian melalui penilaian kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu penilaian kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi, selanjutnya dari penilaian kinerja setiap instansi dapat membandingkan dengan instansi lain yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih efektif.

2.1.4.4 Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut (Rivai, 2011) penilaian kinerja dapat berguna untuk

- a. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan, yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi, yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Yaitu keinginan berinisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Kerangka pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas. Penyajian ini menggunakan variable bebas (Independen), yaitu Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja. Sedangkan variable terikatnya (dependen) yaitu Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hubungan antar variable diatas dapat diketahui pengaruh variable Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

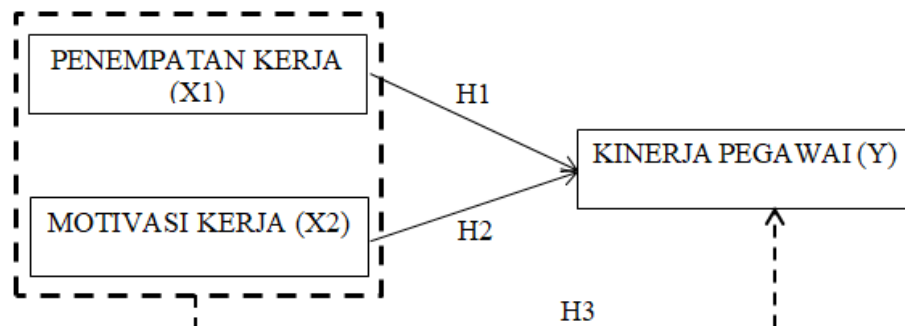
1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja yang dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dapat disimpulkan apabila penempatan kerja seorang pegawai sesuai dengan kompetensi yang diperlakukan organisasi, maka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anita, 2013; Rori, 2014; Runtuwu, 2015), dimana penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan terpenuhi maka, akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, 2012; Handayani, 2015; Warso, 2016), dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data yang diolah peneliti (2020)

Keterangan :

—→ : Uji Parsial

- - → : Uji Simultan

Kerangka pemikiran yang disajikan diatas menjelaskan bahwa Penempatan Kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi :

1. H1 = Terdapat pengaruh antara x1 (Penempatan Kerja) dengan Y (Kinerja Pegawai)
2. H2 = Terdapat pengaruh antara x2 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Pegawai)

3. H3 = Terdapat pengaruh antara x1 (Penempatan Kerja) dan x2 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Pegawai)

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Tabel 2.4 menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Frans Hendrik Kalesaran, dkk (2014)	Metode Assosiatif yaitu menganalisis pengaruh motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan analisis kuantitatif	Populasi dan sampel Seluruh Pegawai BLH Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 46 Responden	Regresi Linear Berganda	Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLH.

2	<p>Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat.</p> <p>Diah Cahyani Ulita Br.Ginting (2018)</p>	Metode Asosiatif	Populasi 40 pegawai dan Sampel 36 pegawai.	Regresi Linear Berganda	<p>Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.378 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan $0.037 < 0.05$. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.162 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$. Penempatan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif</p>
---	---	------------------	--	-------------------------	--

					signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 17.892 signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$.
3	<p>Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum Bulog divisi regional kota Palu.</p> <p>Agung Anggriawan, dkk (2016)</p>	Metode Asosiatif dengan analisis Kuantitatif	Populasi dan Sampel 47 responden	Metode analisis linear berganda	<p>Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai. Kemudian Secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan,</p>

					dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu
4	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar</p> <p>sagung Bida Karmita, dkk (2015)</p>	Kuantitatif	Populasi 36 responden dan Sampel 36 responden, menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling	PLS (Partial Least Square)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan</p>

					signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang Nanang Rifa'i, dkk (2013)	Explanatory research dengan pendekatan Kuantitatif	Menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi untuk sampel yaitu 50 responden	Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas dan Linieritas	Penempatan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Sumber : Data yang diolah peneliti (2020)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2014), yaitu adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sample umumnya di lakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. **Data Kuantitatif**

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan di KSOP Kelas III Kijang dan data-data lainnya yang menunjang untuk penelitian.

b. **Data Kualitatif**

Data yang diperoleh dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kijang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan dan yang

diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data yang didapat penulis dapat dibedakan dalam 2(dua) jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang didapatkan berasal dari Bagian Kepegawaian Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang ini dan juga dari Angket/Kusioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada instansi terkait dan hasil penelitian Kepustakaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian ilmiah banyak dipakai pada penelitian sosial, misalnya penelitian di bidang sumber daya manusia, pemasaran serta penelitian tentang berperilaku (*behavioral research*) yang menyangkut masalah dibidang akuntansi (*behavioral accounting*) serta keuangan (*behavioral finance*). Penelitian di bidang akuntansi maupun keuangan tidak identik dengan data sekunder saja namun dapat

menggunakan data primer yang dikumpulkan berdasarkan teknik survei. Kuesioner dikirimkan langsung oleh peneliti apabila responden relatif dekat dan penyebarannya tidak terlalu luas (Pujihastuti, 2010).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya. Peneliti dapat menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden (Sugiyono, 2014).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kijang yang jumlahnya lima puluh sembilan orang (59 orang) yang terdiri dari 49 pegawai negeri dan 10 tenaga honorer.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang pegawai. Cara yang peneliti gunakan dalam pengambilan sample adalah *purposive sampling*. Hal ini peneliti gunakan dengan cara mengambil subjek tidak didasarkan pada sastra, daerah atau random, tetapi didasarkan pada tujuan

tertentu. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017).

3.5 Definisi Operasional variable

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pernyataan
1	Penempatan Kerja (X1), (Suwatno & Yuniarsih, 2013)	Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Ketrampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja	Likert	1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS
2	Motivasi (X2), yola 2008 dalam (Yola & Budiarto, 2016)	Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya	1. Lingkungan Kerja Bekerja di lingkungan kerja yang memadai dan mendukung pekerjaan 2. Prestasi Kerja Harapan penghargaan dengan penilaian terhadap pegawai	Likert	1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS

			yang berprestasi 3. Pengembangan Karier Perusahaan memberikan promosi jabatan dan memperhatikan pengembangan karier		
3	Kinerja Pegawai (Y), (Mangkunegara, 2017)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert	1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS

Sumber : Data yang diolah peneliti (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data kuantitatif dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini:

a. Editing

Pada tahapan ini, data yang telah terkumpul melalui daftar pertanyaan (kuesioner) ataupun pada wawancara perlu dibaca kembali untuk melihat apakah ada hal-hal yang masih meragukan dari jawaban responden.

b. Coding

Setelah tahap editing selesai, maka data-data yang berupa jawaban-jawaban responden perlu diberi kode untuk memudahkan dalam menganalisis data. Hal ini sangat penting artinya, apalagi jika proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer. Pemberian kode pada data dapat dilakukan dengan melihat jawaban dari jenis pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

c. Scoring

Adalah langkah untuk memberikan skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variable pada kuesioner.

d. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Atau dapat dikatakan bahwa tabulasi data adalah penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang diperoleh dari lapangan sudah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya. Selanjutnya peneliti bertugas untuk memberi penjelasan atau keterangan dengan menggunakan kalimat atas data-data yang telah diperoleh.

3.7 Teknik Analisis Data

Mengukur variable-variabel dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variable yang akan di uji.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisin korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid dan peneliti melakukan ulang penelitian dilapangan.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang

sama. Ketentuan nilai reliabilitas adalah apabila nilai $r_i > r$ tabel maka alat ukur dapat dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

3.7.2 Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji t yang digunakan untuk melihat signifikansi variable independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diapli-kasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) cara grafis menggunakan grafik Normal P-P Plot; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S); dan (3) Uji Jarque-Berra (J-B).

Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika pvalue (Asymp.Sig.) $> 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal.
- 2) Jika pvalue (Asymp.Sig.) $< 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari varian dan *standard error* yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifikan secara statistik. Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, dan nilai VIF > 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X1 (Penempatan Kerja), X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Dalam

analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Parameter Konstanta

X1 = Variabel penempatan kerja

X2 = Variabel motivasi kerja

b1 = Pengaruh X1 terhadap Y jika X2 konstan

b2 = Pengaruh X2 terhadap Y jika X1 konstan

Untuk regresi dengan dua variabel bebas X1 (Penempatan Kerja), dan X2 (Motivasi kerja) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b, dan b2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = na + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah a, b1, dan b2 didapat maka diperoleh Y untuk persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.7.2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah

dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (Penempatan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

3.7.2.6 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Penempatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $H_a : \beta_1 \ \& \ \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Penempatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
 Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

3.7.2.7 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t- hitung dengan nilai t- tabel. Nilai t- hitung dapat dilihat

dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji t :

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a): H_0 : $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H_a : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). H_0 : $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) H_0 : $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai t- hitung dibandingkan dengan t- tabel dan ketentuannya sebagai berikut : Jika t- hitung > t- tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak Jika t- hitung < t- tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

3.7.2.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan. Koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya persentase pengaruh dari variabel Penempatan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Menurut (Ghozali, 2011) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap

variabel dependen, atau variasi independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi dependen. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). CV Pustaka Setia.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Gaol. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen sumber Daya Manusia) Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publikn dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiarsana.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mekel, P., Mandey, S., & Kalesaran, F. H. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 184–194.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). PT. Bumi Aksara.
- Sinambow, S., & Trang, I. (2015). Pengaruh Harga, Lokasi, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Komputer Game Zona Mega Mall Manando. *Emba Issn 2303-11*, 3(3), 300–311.
- Siregar. (2014). *metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia.

Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.

Uno, B. H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara.

Yola, M., & Budianto, D. (2016). Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan dan Harga Produk pada Supermarket dengan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 12(1), 301.

<https://doi.org/10.25077/josi.v12.n1.p301-309.2013>



Nama : Astria Munica

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Tanjungpinang, 02 Oktober 1991

Status : Menikah

Agama : Islam

Email : astriamunica@gmail.com

Alamat : Jl. Batu Kucing Gg.Putri Mekar Sari 1 No.25,
Tanjungpinang

Pekerjaan : PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Pendidikan : - SD N 002 Bukit Bestari
- SMP N 002 Tanjungpinang
- SMK N 1 Tanjungpinang