

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN
RIAU**

SKRIPSI

**JUMARUN AGUS RIANTO
NIRM : 1210099201539**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN
RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

JUMARUN AGUS RIANTO

NIRM : 1210099201539

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

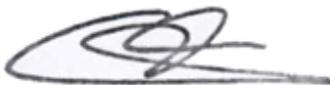
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

JUMARUN AGUS Rianto
NIRM : 1210099201539

Menyetujui :

Pembimbing Pertama :



Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603 / Lektor

Pembimbing Kedua :



Surya Kusumah, S.Si. M.Eng
NIDN. 1022038001 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

JUMARUN AGUS RIANTO
NIM : 12110539

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Lima Belas Agustus Dua Ribu Sembilan Belas
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Imran Ilyas, MM
NIDN. 1007036603 / Lektor

Sekretaris



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN. 1022038001 / Lektor

Anggota



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 15 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



CHARLY MARLINDA, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUMARUN AGUS RIANTO
Nirm : 1210099201539
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.31
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – (Satu)
Judul Skripsi : ANALISIS PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya 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, Juli 2019

Penyusun,



JUMARUN AGUS RIANTO
NIM : 12110539

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan terima kasihku kepada kedua orang tua ku, mertua, saudara dan teman-temanku yang selama ini telah memberikan kasih sayang, dukungan serta doa yang tiada henti.

Tak lupa pula terimakasihku yang tak terhingga kepada istri dan anakku tercinta yang selama ini tanpa lelah mencintai, menyayangi, menemani dalam suka maupun duka, selalu memberi semangat dan mendoakan setiap langkahku. Tak dapat kubalas semua yang telah mereka berikan dengan materi, hanya dengan karya kecil ku ini ku persembahkan sebagai tanda perjuangan ku untuk membahagiakan dan membanggakan mereka. Semoga ini menjadi langkah awal bagi ku untuk menjadi lebih baik lagi.

MOTTO

*“ Iman tanpa ilmu bagaikan lentera di tangan bayi
Namun ilmu tanpa iman bagaikan lentera di
tangan pencuri ” (Buya Hamka)*

*“ Harapan akan nyata dengan doa, dan jalan akan
selalu ada jika terus berusaha.*

*Pengorbanan selalu berbuah kesuksesan, dan
kesabaran selalu dibayar dengan kebahagiaan ”
(Jumarun Agus Rianto)*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau**”, guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Skripsi ini disusun atas bantuan dan peran dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak.CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. Ak.Ak., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu memberikan bimbingan, masukan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Surya Kusumah, S.Si. M.Eng., selaku Dosen Pembimbing II yang juga turut memberi masukan dan perbaikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Kedua orang tua penulis, Bapak Ahmad Solihin beserta Ibu Misni yang selama ini tak henti memberi doa serta dukungan moril.
7. Istri tercinta Sarnika Putri, S.IP dan anak tersayang Juandika Dipta Al-Ghani yang selalu menyemangati, mendoakan dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua saudara kandung ku Mas Chaidirun dan Imam Khosingin yang telah menjadi teman hidup dari kecil hingga sekarang.
9. Bapak Drs. Buralimar, M.Si., selaku Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yang telah menjadi narasumber penulis dalam menyusun skripsi ini.
10. Teman-teman S1 Manajemen angkatan 2012 khususnya M3 Manajemen dan rekan-rekan kerja di Dinas Pariwisata khususnya bagian sekretariat yang tak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik serta saran sangat penulis butuhkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembacanya.

Tanjungpinang, Juli 2019
Penulis

JUMARUN AGUS RIAN TO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematis Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.2 Penempatan Kerja	10
2.2.1 Kriteria Yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan	11
2.2.2 Indikator Penempatan Kerja.....	12
2.2.3 Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	14
2.3 Kinerja.....	15
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.2 Pengukuran Kinerja.....	16
2.3.3 Indikator Kinerja	17
2.4 Kerangka Pemikiran.....	18
2.5 Hipotesis.....	19
2.6 Penelitian Terdahulu	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Jenis Data	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data Kualitatif (Deskriptif).....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif (Urutan Penemuan)..	29
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Definisi Operasioanl Variabel.....	33
3.6 Teknik Pengolahan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Data Kualitatif.....	37

3.7.2 Temuan Hipotesis.....	38
3.8 Analisis Data Kuantitatif (Pengukuran)	38
3.8.1 Uji Kualitas Data	39
3.8.1.1 Uji Validitas	38
3.8.1.2 Uji Reabilitas	39
3.9 Asumsi Klasik	40
3.9.1 Uji Normalitas	40
3.9.2 Uji Heterokedastisitas.....	41
3.10 Analisis Regresi Sederhana	41
3.11 Pengujian Hipotesis	42
3.11.1 Uji t (t-test) Secara Parsial.....	42
3.11.2 Uji Koefesien Determinasi (Adjusted R Square)	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata	45
4.2 Analisis Data Kualitatif.....	56
4.2.1 Analisis Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.....	56
4.2.2 Identitas Responden	68
4.2.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.2.2.3 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	69
4.3 Uji Kualitas Data (Instrumen Penelitian)	70
4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reabilitas	71

4.4 Deskripsi Jawaban Responden	72
4.4.1 Variabel Penempatan Kerja.....	72
4.4.2 Variabel Kinerja	73
4.5 Uji Asumsi Klasik	75
4.5.1 Uji Normalitas	75
4.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	78
4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	79
4.7 Uji Hipotesis.....	80
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	80
4.7.2 Uji Koefesien Determinasi	80
4.8 Pembahasan	81

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau	2
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	68
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan Kerja.....	69
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja	70
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabelitas	71
Tabel 4.7 Frekuensi Pertanyaan Variabel Penempatan Kerja.....	71
Tabel 4.8 Frekuensi Pertanyaan Variabel Kinerja	73
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Kolmogorof-simirnov	76
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Analisi Regresi Sederhana.....	78
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Parsial (uji t)	79
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Bagian Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.....	31
Gambar 4.2 Uji Histrogram.....	75
Gambar 4.3 Uji Normalitas	75
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Pedoman Wawancara	89
Lampiran 2	: Hasil Wawancara.....	91
Lampiran 3	: Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 4	: Hasil Responden.....	107
Lampiran 5	: Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Penempatan Kerja	110
Lampiran 6	: Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja.....	112
Lampiran 7	: Hasil Uji Validitas	114
Lampiran 8	: Hasil Uji Reliabilitas	116
Lampiran 9	: Hasil Asumsi Klasik	118
Lampiran 10	: Hasil Analisis Linear Sederhana	119
Lampiran 11	: Hasil Dokumentasi Foto Wawancara	121
Lampiran 12	: Surat Izin Penelitian	123
Lampiran 13	: Plagiarism	124
Lampiran 14	: Daftar Riwayat Hidup	125

ABSTRAK

ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Jumarun Agus Rianto. 12110539. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. jumarunagus@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Penempatan Kerja Pegawai dan juga untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai tersebut Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan pengumpulan dokumen.

Tehnik analisis yang digunakan yaitu tehnik analisis data kualitatif dengan mengolah data hasil wawancara dan tehnik analisis data kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis melalui uji t dan serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa penerapan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepri masih ada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai yang masih dalam katagori kurang baik. Dapat diketahui pula rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai penempatan kerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau membuktikan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,11 dengan katagori kurang baik. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja sebesar 3,00, hal ini juga menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau kurang baik. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden skor rata-ratanya < 3.50 yang menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau juga kurang baik. Selanjutnya Berdasarkan uji koefisien determinasi, dengan nilai R sebesar 0,541 menunjukkan sebesar 54,1% kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh faktor penempatan kerja dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kemudian dilihat dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan t_{hitung} sebesar $5,152 > t_{tabel}$ (1.998) hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, kinerja pegawai

Dosen Pembimbing : 1. Imran Ilyas, MM
2. Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PROVINCIAL TOURISM OFFICE OF RIAU ISLAND

Jumarun Agus Rianto. 12110539. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. jumarunagus@gmail.com

This research aims to analyse the implementation of employee work placement and also to analyze the influence of the personnel placement on the performance of tourism officers of Riau Islands province. The study uses combination methods that incorporate qualitative and quantitative methods. The samples used in this study amounted to 67 people. Data collection is done by spreading questionnaires, interviews, observation and document collection.

Analysis techniques used are qualitative data analysis techniques by processing the data of interviews and quantitative data analysis techniques, namely classical assumption test, simple linear regression analysis and hypothesis testing through test T and test Coefficient of determination.

The results concluded that the implementation of employees ' work placement at the provincial tourism office of Kepri is still not in accordance with the educational background, this has an effect on the performance of officers who are still in the category of not good. The recapitulation of the respondents ' response to the work placement of the Riau Islands Provincial tourism office proves that the average value of the respondents ' answers is 3.11 with the categories quite well. While the average value of respondents ' answers to the performance variables is 3.00, it also shows the performance of employees at the Riau Islands Provincial tourism office quite well. From the recapitulation of respondents' responses, the average score <3.50, which indicates that the work placement and performance of the Riau Islands Province Tourism Department employees are also not good. Subsequently, based on coefficient of determination, with R value of 0.541 showing 54.1% of tourism service personnel of Riau Islands Province is affected by the working placement factor and the remainder of 45.9% influenced by Other factors. Then seen from the results of a partial test showing $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.152 > 1.998) this indicates that the placement of work affects the employee's performance.

Keywords: job placement, employee performance

Mentor

: 1. Imran Ilyas, MM

2. Surya Kusumah, S. Si., M. Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam upaya mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas seorang pegawai atau karyawan dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak. Agar suatu organisasi dapat memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks, organisasi membutuhkan orang-orang yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, dan sanggup bekerja dengan cara-cara yang baru melalui perkembangan teknologi.

Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah

pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai posisinya masing-masing.

Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau sebagai organisasi pemerintah yang memiliki wewenang dan tanggungjawab terhadap pengelolaan wisata daerah seharusnya memiliki sumber daya manusia yang handal dalam pekerjaannya namun masih banyak terlihat pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Penempatan kerja pegawai juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja. Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, karena ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan kerja di Bidang Sekretariat Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 1.1
Data Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Penempatan Kerja Bagian
Sekretariat Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

No	Nama Jabatan	Uraian Tugas	Kualifikasi Pendidikan	Penempatan Kerja
1.	Pengadministrasian Umum	Melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian dokumen	D3 Arsiparis D3 Manajemen D3 Administrasi	S1 Sosiologi
2.	Bendahara	Melakukan Kegiatan	D3	S1 Ilmu

		Menerima, Mengeluarkan dan Membukukan Transaksi Keuangan	Ekonomi Akuntansi D3 Ekonomi Keuangan	Pemerintahan
3.	Verifikasi Keuangan	Melakukan Kegiatan menerima, mencatat dan dokumentasi keuangan	D3 Akuntansi D3 Manajemen	D3 Pariwisata D3 Perhotelan

Dari tabel yang terlampir diatas, mengenai pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan kerja terhadap latar belakang pendidikan terakhir yang dimilikinya, yaitu status pendidikan terakhir yang dimiliki adalah Sarjana Sosiologi yang mempunyai jabatan posisi sebagai Pengadministrasian Umum yang mempunyai tugas melakukan kegiatan yang meliputi penerimaan, pencatatan dan pendokumentasian dokumen. Dimana untuk pengurusan arsip seharusnya dikelola oleh pegawai arsiparis dengan pendidikan kearsipan, pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau posisi tersebut di isi oleh honorer tenaga harian lepas dengan pendidikan sosiologi.

Status pendidikan terakhir yang dimiliki adalah Sarjana Ilmu Pemerintahan yang mempunyai jabatan sebagai bendahara dan tugasnya melakukan kegiatan menerima, mengeluarkan dan membukuan transaksi keuangan. Tetapi dalam pelaksanaannya masih lambatnya dalam pengelolaan keuangan seperti, lambatnya dalam melaksanakan pembayaran tunjangan pegawai dan gaji pegawai honorer. Status yang dipendidikan terakhir yang dimiliki adalah Diploma Pariwisata dan Diploma Perhotelan yang mempunyai posisi sebagai Verifikator Keuangan tugasnya melakukan kegiatan menerima, mencatat dan dokumentasi keuangan. Dalam pelaksanaannya sebagai verifikasi administrasi

pertanggung jawaban kegiatan masih belum memiliki standar operasional kerja, dimana batas kewajaran atas setiap pertanggung jawaban berbeda-beda.

Sikap kerja rendah dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya selalu meninggalkan ruang kerja sehingga kegiatan terganggu. Pelaksanaan penempatan kerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau masih belum menerapkan sesuai pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, kinerja yang kurang baik dalam pekerjaannya. Penempatan kerja pegawai merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18). Berdasarkan pada fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan bentuk penulisan karya akhir yang berjudul **“ANALISIS PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini :

1. Bagaimana penerapan Penempatan Kerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau?

2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada Analisis Penempatan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penerapan Penempatan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Bagi Akademis :

1. Menguji teori yang ada khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sehubungan dengan analisis penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.
2. Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan ilmunan dalam mengatasi yang terkait dimasa yang akan datang.

3. Menambah wawasan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu dan juga sebagai perbandingan bagi penelitian yang akan datang dengan permasalahan yang hampir sama.

b. Bagi Praktisi

Memberi masukan kepada para pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau tentang analisis penempatan kerja terhadap kinerja agar dapat menerapkan dalam pekerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum, Penelitian ini terdiri dari 5 BAB dimana antara masing-masing BAB tersebut mempunyai kaitan antar satu dengan yang lainnya. Dibawah ini akan diuraikan sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (penempatan kerja) dan variabel terikat (kinerja), dijadikan tinjauan teori untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan didalam skripsi ini, dan Kerangka Pemikiran, Hipotesis serta Penelitian Terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi dan jadwal penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data kualitatif dan pengumpulan data kuantitatif, teknik populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mondy (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah utilities dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer disetiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manger menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas karyawannya, hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Sutrisno, Edy (2014:5), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai peluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Sedangkan menurut Yani, M (2012:1), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau

perusahaan. Atau dengan kata lain secara langsung tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2015:5) ada 5 area fungsional yang terasosiasi dengan keefektifan sumber daya manusia, yakni :

1. **Susunan Kepegawaian**

Adalah proses di dalam sebuah organisasi yang memastikan organisasi tersebut memiliki ketetapan jumlah karyawan dengan keahlian yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama mencakup tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi perencanaan karir dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja dan penilaian.

3. **Kompensasi**

Adalah mengacu pada total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa pelayanannya, penghargaan yang diberikan berupa salah satu atau kombinasi dari ;

- a. **Kompensasi keuangan langsung**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus

b. Kompensasi keuangan tidak langsung

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk tunjangan rekreasi, sakit, tunjangan hari libur, jaminan kesehatan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mencakup kegiatan yang melindungi karyawan dari kecelakaan kerja kesehatan mencakup kegiatan yang melindungi karyawan dari penyakit fisik dan emosional. Aspek ini penting karena karyawan yang bekerja di dalam lingkungan yang aman dan menikmati hidup yang sehat dapat menjadi lebih produktif dan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

5. Hubungan antara karyawan dan pekerja-pekerja lain ini dahulu dianggap sebagai jalan hidup banyak karyawan. Kebanyakan perusahaan akan lebih menginginkan sebuah lingkungan yang mempunyai hubungan yang kuat.

2.2 Penempatan Kerja

Menurut Hariandjo dalam Patricia Runtuwena dkk (2016:270), Penempatan Kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut *Schuler* dan *Jackson* dalam Sagung Binda Karmita dkk (2015:952) penempatan berkaitan dengan pencocokan jabatan seseorang yang dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan tersebut. Penempatan yang efektif meliputi pencarian kesesuaian antara kebutuhan organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan

karyawan yang memenuhi syarat, serta kebutuhan calon karyawan akan pekerjaan yang diinginkannya. Menurut Sastrohadiwirjo dalam Zulianti (2015:953). Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Suswatno (2003:129) dalam Christy S.G dkk (2016:754) Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain: pendidikan yang mencakup pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif, pengetahuan kerja, keterampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) dan pengalaman Kerja.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, karena ketepatan atau ketidak tepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas jabatan tertentu akan menentukan sikap keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan organisasi.

2.2.1 Kriteria Yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan Kerja

Menurut Tohadi dalam Elvi Salwia Efendi (2017) Adapun kriteria-kriteria penempatan kerja yang harus dipenuhi adalah :

a. *Job Specification* (spesifikasi pekerjaan)

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitive yang dibutuhkan dari pemangku jabatan

b. *Job Description* (uraian pekerjaan)

Uraian pekerjaan *job* biasanya digunakan untuk tenaga operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga manjerial. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang menjabat jabatan tersebut. *Job description* menjadi dasar untuk menempatkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatannya tersebut.

c. *Skill*

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja

d. *Environment*

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

2.2.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Wether & Davis dalam Darwis Agustriyana (2015:168) Ada lima indikator dalam penempatan kerja, yaitu:

1. Prestasi Akademis

Pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya. Walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat,

yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya bagi pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang akademis yang pas dibawah standar ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula, yaitu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

2. Pengalaman

Pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Demikian sebaliknya, jika ia tidak memiliki pengalaman bekerja cenderung tidak memiliki keahlian dan keterampilan.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan pegawai karena tanpa pertimbangan, hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak mustahil akan terjadi. Kondisi fisik pegawai yang bersangkutan untuk mempertimbangkan, pada tempat dimana pegawai tersebut untuk diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimilikinya. Pegawai yang kondisi fisik dan mentalnya rendah atau lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan pegawai yang kuat begitu pula sebaliknya.

4. Status Perkawinan

Status perkawinan, sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Pegawai wanita yang

mempunyai suami perlu mendapatkan pertimbangan, apalagi kalau sudah mempunyai anak. Sebaliknya karyawan yang bersangkutan ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suaminya.

5. Usia

Usia perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka menempatkan pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai yang umumnya sudah tua sebaiknya ditempatkan pekerjaan yang tidak mempunyai resiko, cukup diberi pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya.

2.2.4 Hubungan Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Mathis dan Jackson dalam Sagung Binda Karmita (2015:955) mengemukakan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2011:105) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

2.3 Kinerja

Menurut Wirawan dalam Wina Putri Yusima (2016:33). Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performan*, istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan suatu atau membuat suatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2013:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan :

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* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) 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.

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009) terdiri dari enam aspek yaitu :

1. Hasil kerja : tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan mempengaruhi langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama menjalankan tugas perkerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan pekerjaan
6. Disiplin waktu dan absensi tingkat ketepatan waktu dan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5. Inisiatif

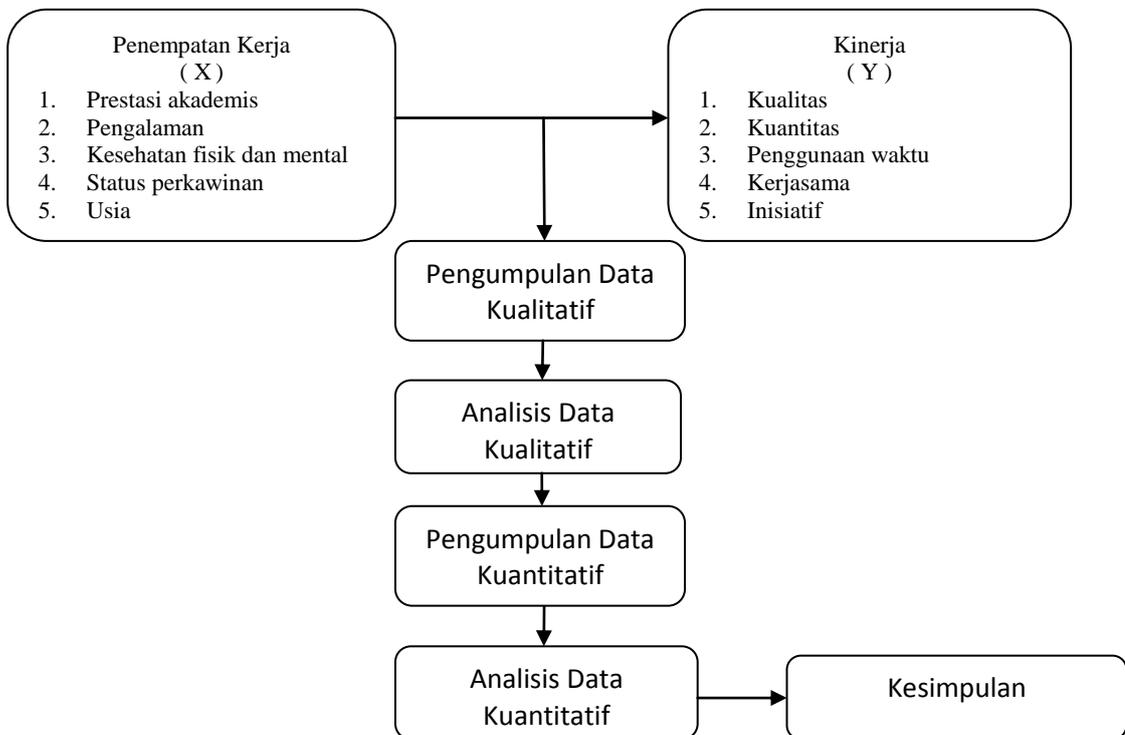
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Analisis pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini, maka peneliti menyusun hubungan antara variabel bebas yaitu Penempatan Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Untuk lebih jelasnya lagi hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Menurut Indra jaya (2009:64), hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Penempatan Kerja tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

Ha : Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

2.6 Penelitian Tedahulu

1. Luar Negeri

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriyasari dkk, 2018. Dengan e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, Volume 20, dengan judul *Effect Of Placement And Motivation Of Employees On Performance Through Competence In PT. Ganada Makmur Jaya Cibinong Bogor*. Dimana keseluruhan variabel penelitian berisi 40 pernyataan yang dijawab oleh 124 responden. Kriteria yang digunakan dalam menentukan apakah pernyataan valid yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: = tingkat kepercayaan 95 persen (atau probabilitas $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 124 - 2 = 122$), diperoleh r tabel = 0,195. Jika r lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Nilai R square pada variabel penempatan berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,402. Nilai ini berarti bahwa variasi dari perubahan variabel dalam kinerja pekerjaan dapat dijelaskan oleh variasi dalam penempatan perubahan variabel dalam jumlah 40,2%, sedangkan sisanya sama dengan 59,8% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar penempatan karyawan yang ditentukan . Hasil yang diperoleh t hitung sebesar 16,065 dibandingkan dengan t tabel ($\alpha = 0,05$ DF = 2; 122), maka nilai t tabel sebesar 1,282. Dari hasil t hitung dan t tabel diperoleh bila dibandingkan dapat disimpulkan bahwa nilai t lebih besar dari t tabel. Nilai efek parsial penempatan pada kinerja pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 6. Variabel penempatan yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja dapat dilihat dari persamaannya yaitu $Y = 0,320x1$ Pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa pada penempatan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. Koefisien nilai koefisien regresi terstandar penempatan variabel suatu penempatan. Jika terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penempatan karyawan maka kinerja kerja akan mengikuti peningkatan sebesar 0,320. Dari analisis yang dijelaskan dalam analisis pengaruh parsial terhadap kinerja penempatan variabel dapat disimpulkan bahwa hipotesis bahwa "ada pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Ganada Makmur Jaya Cibinong, Bogor" hipotesis terbukti dan diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David Harly Weol, 2015 dengan Volume 15, No.15 Tahun 2015 dengan judul *The Effect Of Work Environment, Training, and Placement To The Employees Performance In The Departement Of National Education Of North Sulawesi Province*. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Dengan sampel sebanyak 65 pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Dengan melihat propabilitasnya (*sig*) yang

lebih kecil dari tahap signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh. Dapat dilihat pada variabel Lingkungan Kerja dari nilai $t_{hitung} 2,066 < t_{tabel} 1,669$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Pada variabel Pelatihan dari nilai $T_{hitung} 5,196 < T_{tabel} 1,669$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja. Pada variabel Penempatan dari nilai $t_{hitung} 5,265 < t_{tabel} 1,669$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja. Kemudian berdasarkan hasil persamaan regresi *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan $Y = 1,628 + 0,107X_1 + 0,419X_2 + 0,402X_3$ Hasil persamaan regresi koefisien variabel Lingkungan Kerja X_1 mempengaruhi variabel kinerja Y sebesar 0,107 atau sebesar 10,7 persen. Untuk variabel Pelatihan X_2 mempengaruhi variabel Kinerja Y sebesar 0,419 atau sebesar 41,9 persen dan Untuk variabel Penempatan X_3 mempengaruhi Kinerja Y 0,402 atau sebesar 40,2 persen. Besarnya koefisien X_1, X_2 dan X_3 menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

2. Dalam Negeri

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sagung Binda Karmita, 2015 dengan ISSN : 2337-3067 Tahun 2015 judul pengaruh motivasi dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada analisis kredit PT.BPD Bali cabang utama Denpasar). Dengan sampel sebanyak 36 responden,

menggunakan metode analisa PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,4695 dengan t_{hitung} sebesar $4,2167 > t_{tabel} 2,007$. Variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,4026 dengan nilai $t_{hitung} 3,8447 > 2,007$. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar 0,4664 dan nilai t_{hitung} sebesar $5,3769 > 2,007$. Variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,2676 dan nilai t_{hitung} sebesar $3,8579 > t_{tabel} 2,007$. Sedangkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,2930 dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,1074 > 2,007$. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin sesuai latar belakang pendidikan analis kredit terhadap pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah (2015) Volume 1 No 05, 2015 dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian, kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 dengan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Uji parsial t (sendiri-sendiri) juga menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan,

kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian masing-masing berpengaruh signifikan terhadap pegawai, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel dari uji t sebesar 0,000 dengan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (*sig*) $0,000 < 0,05$.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahrul Tsani, 2013 dengan Volume III, No.1 Februari 2013 judul pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Jendral Kementerian Luar Negeri). Data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dan telah dibagikan kepada 186 responden yang merupakan sampel dari keseluruhan populasi sebanyak 560 pegawai, yang diperoleh melalui rumus slovin dengan margin kesalahan 6%. Setelah seluruh asumsi terpenuhi melalui uji asumsi klasik, telah dilakukan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regressions*) dan uji hipotesis melalui Uji-t dan Uji-F terhadap data. Nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8,600 + 0,021 X_1 + 0,298 X_2 + 0,323 X_3$. Sementara itu, untuk uji hipotesis, berdasarkan tabel yang sama, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,465; nilai t_{hitung} untuk variabel Penempatan Kerja (X2) sebesar 4,141; nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X3) sebesar 7,290, dan t_{tabel} 1,973. Berdasarkan hasil t_{hitung} untuk masing-masing variabel, diperoleh kesimpulan bahwa hanya t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) yang lebih kecil daripada t_{tabel} . Sehingga, H_0 –nya diterima dan H_a ditolak. Dan ini berarti bahwa Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Sementara variabel

penempatan kerja dan variabel motivasi, karena t_{hitung} keduanya lebih besar daripada t_{tabel} , maka H_0 -nya ditolak dan H_a diterima. Ini berarti, bahwa penempatan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *mixed methods*. Penggunaan metode penelitian ini didasari dari pada beberapa pendapat yakni Creswell (2009) dalam Sugiyono, (2014:472) menyatakan bahwa “A *mixed methods design is useful when either the quantitative or qualitative approach by itself is inadequate to best understand a reseacrh problem or the strenghs of both quantitative and qualitative research can provide the best understanding*”. metode penelitian kombinasi akan berguna bila metode kuantitatif atau metode kualitatif secara sendiri-sendiri tidak cukup akurat digunakan untuk memahami permasalahan penelitian, atau dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif secara kombinasi akan dapat memperoleh pemahaman yang paling baik (bila dibandingkan dengan satu metode).

Menurut Creswell (2009) dalam Sugiyono, (2014:478), penelitian *mixed methods* dapat dibagi menjadi dua model yaitu model *sequential* (urutan) dan model *concurrent*(campuran). Model *sequential* (urutan) dibagi menjadi dua yaitu *sequential explantory* (pembuktian) dan *sequential exploratory* (penemuan). Model *concurrent* (campuran) dibagi menjadi dua yaitu *concurrent triangulation* (campuran kuantitatif dan kualitatif secara berimbang) dan *concurrent embedded* (campuran penguatan/metode kedua memperkuat metode pertama).

Berdasarkan pembagian tipe penelitian *mixed methods*, maka peneliti memilih menggunakan tipe *sequential exploratory* (urutan penemuan). Metode penelitian *sequential exploratory* (urutan penemuan) adalah metode penelitian kombinasi yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif secara berurutan, dimana pada tahap pertama peneliti menggunakan metode kualitatif untuk menemukan hipotesis kemudian tahap kedua menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis pada populasi yang lebih luas dan membuktikan validitas eksternal hipotesis tersebut.

3.2 Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambang, atau karakteristik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Widoyoko, Eko Putro (2012:22), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara dan hasil pengisian angket (kuesioner). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer yang langsung dari reponden melalui hasil wawancara, survey dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan secara langsung dengan responden yaitu Kepala Dinas Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain wawancara, peneliti juga memperoleh data primer melalui kuesioner berisi pertanyaan diberikan

peneliti ke reponden dalam hal ini pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

2. Data Skunder

Data Skunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan atau dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari dari buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan cara menggunakan data dari biro pusat statistik, Sunyoto (2011:28). Dalam penelitian ini data skunder diperoleh dari bagian kepegawaian Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau serta dokumen-dokumen yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sugiyono (2009:62). Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik wawancara

Teknik wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada bagian-bagian atau pihak terkait untuk mendapatkan data yang diperlukan.

b. Teknik observasi

Observasi merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan, dan tujuan

observer, menurut(Rumengan, 2009). Observasi dilakukan peneliti secara langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi ini yaitu alat pengumpulan data yang berupa *ceklist*.

c. Metode Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2011) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, daftar dan beberapa contoh dokumen dan catatan, prosedur kegiatan serta laporan yang ada di Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari reponden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Salah satu karakteristik dan kekuatan utama penelitian studi kasus yaitu memanfaatkan berbagai macam sumber dalam teknik pengumpulan data.

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data Kualitatif (Deskriptif)

Berikut teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, yaitu :

1. Pengumpulan dokumen yaitu mengumpulkan materi dan informasi mengenai teori dan konsep untuk menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan masalah dari penelitian ini. Bentuk bentuk dokumen yang dikumpulkan oleh peneliti berupa teori-teori dari para ahli, hasil observasi, dan hasil wawancara dari berbagai sumber.
2. Wawancara dilakukan pada Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau mendapatkan data dan informasi yang berkaitan tentang masalah penelitian.
3. Observasi dilakukan untuk mengamati berbagai fenomena-fenomena yang terjadi selama dilingkungan kerja.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif (Urutan Penemuan)

Menurut Etta Mamang Sangadji, dan Sopiah, dalam Eli Miswati, 2016. Kuesioner adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebar kemudian diisi oleh respons dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden.

Teknik pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu Kuesioner diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data secara kuesioner ini bertujuan untuk menguji dan

membuktikan validitas hipotesis yang di peroleh dari data kualitatif pada tahap pertama.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Istijanto (2009:113) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Sedangkan sampel adalah suatu bagian yang ditarik dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara sensus, yaitu melibatkan semua anggota populasi.

Batasan populasi tersebut dapat ditemukan dilapangan penelitian, sehingga populasi yang akan penulis ambil dipenelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yang bertempat di Komplek Perkantoran Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Gedung B1 Lantai 1 dan 2 Dompok yang berjumlah 67 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

No	Pangkat	Jumlah
1	PNS	44
2	PTT	7
3	THL	16
	JUMLAH	67

Tabel 3.2
Bagian Pegawai Dinas Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

No	Jabatan	keterangan
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kabid Pengembangan Destinasi dan Industri Pariwisata	1
4	Kabid Pengembangan Kelembagaan	1
5	Kabid Pengembangan Pemasaran Pariwisata	1
6	Kabid Pengembangan Ekonomi Kreatif	1
7	Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi	1
8	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
9	Kasubag Keuangan	1
10	Kasi Pengembangan Pasar Wisatawan Mancanegara	1
11	Kasi Pembinaan dan Pengembangan	1
12	Kasi Pengembangan Industri Pariwisata	1
13	Kasi Pengembangan Pasar Wisatawan Nusantara	1
14	Kasi Pemasaran Produk Ekonomi Kreatif	1
15	Kasi Pengembangan Sumber daya Kepariwisataaan	1
16	Kasi Hubungan Kelembagaan dan Kerjasama Pariwisata	1
17	Kasi Pengembangan Tata Kelola dan Pemberdayaan Masyarakat	1
18	Kasi Pengembangan Infrastruktur dan Daya Tarik Wisata	1
19	Kasi Data dan Penelitian	1

20	Kasi Sarana Prasarana Ekonomi Kreatif dan Regulasi	1
21	Staf	47
	Jumlah	67

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012a). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Dinas pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 68 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto (2010;134) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 67 orang.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat hubungan diantara beberapa variabel. Oleh karena itu jumlah populasi memungkinkan untuk diteliti keseluruhannya, maka teknik penentuan sampel dengan menggunakan asas penelitian populasi. Dalam hal ini metode penelitian dengan menggunakan teknik sensus, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.(Jemmy Rumengan, 2010:226).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011:52) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Pertanyaan
Penempatan Kerja (X)	Penempatan Kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi Hariandjo dalam Patricia Runtuwena dkk (2016:270)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi akademis , 2. Pengalaman, 3. Kesehatan fisik dan mental, 4. Status perkawinan 5. Usia Wether dan Davis dalam Darwin Agustriyana (2015:168)	Skala Likert	1,2,3,4,5 6,7 8,9 10 11,12
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:76)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Kerjasama 5. Inisiatif Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)	Skala Likert	13,14,15,16 17,18,19 20,21 22,23 24,25

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan suatu teknik dalam penelitian kualitatif yang dilakukan setelah data lapangan terkumpul. Data terbagi menjadi dua, yaitu data lapangan (data mentah) dan data jadi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Science*) versi 21 karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya

Tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing, Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean), *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai, dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam lima tingkatan dengan penilaian sebagai berikut :
(1) Sangat tidak Setuju (STS), skor 1, (2) Tidak Setuju (TS), skor 2, (3) Netral (N), skor 3, (4) Setuju (S), skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) skor 5.

4. Tabulasi, tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

Untuk menjawab problematika penelitian dalam mencapai tujuan dan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam rancangan penelitian, diperlukan data untuk memperoleh data dimaksud, setiap peneliti biasanya menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, dengan demikian, kedudukan suatu skala / instrument pengumpulan data dalam proses peneliti sangat penting karena kondisi dari tergantung alat (*instrument*) yang dibuat, Idrus, Muhammad (2009:99). Untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode/cara pengumpulan data tersebut, yaitu :

1. Wawancara

Menurut Sugiono, (2011:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner cara memberi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiono (2011:142).

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu, wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Sugiono (2011:145)

Setelah kuesioner penelitian ini diisi oleh para responden, maka data akan diolah dengan menggunakan SPSS. Interpretasi untuk pembobotan setiap pertanyaan yang akan dilakukan dengan cara mengurutkan data dari mulai yang terkecil hingga terbesar atau sebaliknya. Kemudian, dibuat kelompok nilai secara interval, yaitu dengan cara mencari nilai terbesar dikurangi nilai terkecil, hasilnya dibagi 3,5 atau lebih sesuai dengan jumlah data yang ada sebagai katagorisasi. Untuk penelitian ini diketahui nilai terbesar adalah 5 dan terkecil adalah 1, maka selisihnya: $5-1=4$. Nilai selisih tersebut dibagi lima (sebagai kategorinya)=0,8. Oleh karena itu, kelas intervalnya adalah 0,8. Nasehuddin, Toto Syatori & Nanang Gozali (2012:135)

Dengan demikian, data nilai tersebut terdiri atas lima kategori, yaitu :

1. $1,0 - 1,8 =$ kategori buruk
2. $>1,8 - 2,6 =$ kategori tidak baik
3. $>2,6 - 3,4 =$ kategori kurang baik
4. $>3,4 - 4,2 =$ kategori baik

5. $>4,2 - 5,0 =$ kategori sangat baik

3.7 Teknik Analisis Data

Pada penelitian *mixed method*, maka teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu teknik analisis data kuantitatif dan teknik analisis data kualitatif.

3.7.1 Analisis Data Kualitatif (Deskriptif)

Dalam hal ini peneliti mengambil beberapa tahapan-tahapan dalam menganalisis data, yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi dari hasil wawancara yang didapat dari *informan* yaitu Kepala Dinas yang menjadi objek wawancara, yang kemudian melakukan observasi lapangan guna mendapatkan gambaran langsung tentang situasi yang terjadi pada objek penelitian serta mendapatkan data-data yang diperlukan untuk kesempurnaan penelitian ini.
2. Reduksi data, yaitu proses pemilihan data, pemusatan perhatian dan penyederhanaan data, serta memilih data/informasi mana yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian (Sugiyono, 2014)
3. Uji *confirmability*, yaitu tahapan menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability* (Sugiyono, 2014).
4. Selanjutnya penyajian data yaitu sekumpulan informasi dalam bentuk teks, grafik jaringan, tabel dan bagan dengan tujuan mempertajam pemahaman

penelitian terhadap informasi yang dipilih yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel maupun uraian penjelasan.

3.7.2 Temuan Hipotesis

Sudjana (2015) mengatakan hipotesis sebagai asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang di buat untuk menjelaskan suatu hal yang sering di tuntutan untuk melakukan pengecekan.

Dari data yang diperoleh secara kualitatif yaitu wawancara dengan Kepala Dinas Pariwisata Kepulauan Riau, akan ditemukan pola hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Temuan secara kualitatif ini masih bersifat hipotesis, oleh karena itu peneliti akan membuktikan hipotesis tersebut pada populasi yang lebih luas. Populasi yang di tentukan adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau. Pembuktian Hipotesis akan diuji menggunakan metode penelitian kuantitatif .

3.8 Analisis Data Kuantitatif (Pengukuran)

3.8.1 Uji Kualitas Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur Duwi Priyatno, (2012:90). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada tarap signifikan 0.05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Brivate pearson (kolerasi pearson product moment)* analisis

ini digunakan dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkolerasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien kolerasi item total dengan *Bivariate pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Duwi Priyatno, 2012:91):

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana:

r_{ix} = koefisien kolerasi item-total (*bivariate pearson*)

i = skor item

x = skor total

n = banyaknya subjek

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. jika r hitung $>$ r tabel maka *instrument* atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid.
2. jika r hitung $<$ r tabel maka *instrument* atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali). Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk

pengujian adalah item yang valid saja. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alpha* < 0,60.

3.9 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak untuk digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data outlier (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lain. (Wijaya 2013:132). Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Residual merupakan nilai sisa atau nilai selisih antara variabel dependen (Y) dengan variabel hasil analisis regresi (Ŷ). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P Plot) dan uji One Sample Kolmogorof-Smirnov. (Duwi Priyatno,2012;49). Kriteria pengujiannya adalah: Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Santoso, 2010), uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi dengan analisis dasar jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.10 Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Duwi Priyatno (2012:127) analisis Linear Sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel *independen*. Dalam regresi linear sederhana terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu rasidual terdistribusi normal, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autikorelasi pada model regresi.

1. *Standar Coefficients* adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin tidak kuat.

2. T hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.
3. Signifikan adalah besarnya *probabilitas* atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika penguji menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%.

Persamaan regresi untuk regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

- Y' : Nilai prediksi variabel dependen
- a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X = 0
- b : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X
- X : Variabel Independen

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji t (t-test) Secara Parsial

Menurut Duwi Priyatno (2012:68) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independen* (penempatan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja). Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar eror variabel i

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

1. Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} dicari pada signifikansi $0,05/2=0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$ pada tabel statistik. N adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel *independen*.

2. Kriteria hipotesis

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

H_1 : terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Kepulauan Riau

3. Kriteria pengujian

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel *dependen*. Koefesian determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila

$R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel *dependen*, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. (Vemmylia,2009:67)

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rodakarya
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta*
- Sugiyono.(2012a). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012b). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ketiga, Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta : Bandung.
- Rumengan, Jimmy. (2010). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*.Uniba Press. Bandung
- Idrus Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, (2011). *Perilaku Organisasional*. Penerbit CAPS: Yogyakarta
- Sunyoto Danang, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasi*, CAPS : Yogyakarta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Rineke Cipta: Jakarta
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama :Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi 1. CV. Andi Offset: Yogyakarta.
- Ghozali, I (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Wijaya, (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20*. Penerbit PT Rajagrafindo Persada: Yogyakarta

Sutrisno, Edy. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Santoso S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Widoyoko, Eko Putro (2012). *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Indra Jaya, (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Citapustaka Media Perintis

Jurnal:

Fitriyasari dkk, (2018). *Effect Of Placement And Motivation Of Employees On Performance Through Competence In PT. Ganada Makmur Jaya Cibinong Bogor*. e-ISSN: 2278-487X,p-ISSN: 2319-7668, Volume 20

David Harly Weol, (2015). *The Effect Of Work Environment, Training, and Placement To The Employees Performance In The Departement Of National Education Of North Sulawesi Province*. Volume 15, No.15 Tahun 2015

Sagung Binda Karmita, (2015). *Pengaruh Motovasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada analis kredit PT.BPD Bali cabang utama Denpasar)*. ISSN : 2337-3067 Tahun 2015

Asri Nur Fadilah (2015). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*. Volume 1 No 05, 2015

Ahrul Tsani, (2013). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Sekretariat Jendral Kementerian Luar Negeri)*. Volume III, No.1 Februari 2013

CURICULUM VITAE



Nama : Jumarun Agus Rianto

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 05 Agustus 1988

Status : Menikah

Agama : Islam

Email : jumarunagus@gmail.com

Alamat : Jl. Punai Gg. Balam Rt.04 / Rw.09

Pekerjaan : Honorer

Pendidikan : - 1994 - 2001 Sekolah Dasar Negeri 016
Tanjungpinang

- 2001 - 2004 Sekolah Lanjutan Tingkat
Pertama Negeri 8 Tanjungpinang

- 2004 - 2007 Sekolah Menengah Kejuruan
Negeri 3 Tanjungpinang

- 2012 - 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang.