

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sektor bisnis yang semakin berkembang serta kompetisi yang semakin kompetitif membuat masing-masing dituntut supaya mampu melewati rintangan yang mengharuskan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kualitas yang tinggi. SDM yang berkualitas memiliki ciri-ciri sumber daya yang berkemampuan tinggi serta kreatif. Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan dalam melakukan perkembangan secara berkelanjutan serta bersifat dinamis. (Muaja, 2017).

Sumber Daya Manusia yang dikelola tentunya dibutuhkan sebagai sumber efektivitas sumber daya tersebut dalam suatu organisasi. Hal itu bertujuan untuk memberi unit kerja secara baik untuk perusahaan. SDM dimaknai seluruh individu yang terdapat pada suatu perusahaan yang memberi sumbangan pada tercapainya tujuan perusahaan. SDM pada suatu perusahaan perlu diperhatikan terlebih pada situasi lingkungan dan kondisi yang serba tidak jelas. Di samping hal tersebut, harus dipahami juga bahwa karyawan yang ditempatkan secara benar tidak sering mengakibatkan prestasi maupun kesuksesan. Situasi lingkungannya yang seringkali mengalami perubahan serta rencana karier pada suatu perusahaan menuntut perusahaan tersebut untuk menyesuaikan diri secara terus-menerus. (Muaja, 2017).

Untuk melaksanakan kewajiban serta tugasnya, seluruh pegawai maupun karyawan dengan tidak ada pengecualian diharuskan bisa memiliki hasil kinerja dengan baik. Kinerja adalah *performance* terhadap hasil pekerjaan suatu individu berupa kuantitas ataupun kualitas pada sebuah perusahaan. Mangkunegara (dalam Santoso 2017) memberi defnisi bahwa prestasi kerja yang dinamakan kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan berdasarkan kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh suau individu pada pelaksanaan pekerjaannya berdasarkan pertanggungjawaban ataupun wewenang yang diberikan untuknya. Prestasi kerja bisa dimaknai selaku *performance* seseorang ataupun berkelompok yang berprofesi sebagai karyawan, yang termasuk pengupayaan agar bisa menetapkan tahapan yang baik terutama pada perusahaan, terlebih lembaga pemerintahan yang bergantung terhadap kinerja Sumber Daya Manusianya.

Menurut Yunita (2016) kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur oleh suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Lebih tegas lagi Rivai (dalam Weol 2015) menyatakan kinerja adalah prilaku secara nyata yang terlihat pada suatu individu selaku prestasi kerja yang diperoleh pegawai berdasarkan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Gibson (1996:57) terdapat tiga aspek yang mempengaruhi prestasi pegawai salah satunya adalah faktor individu yang meliputi keterampilan kemampuan, pengalaman kerja, demografi seseorang, tingkat sosial, serta latar belakang keluarga.

Pada UU Tahun 1974 No. 8 mengenai pokok kepegawaian sebagai berikut dijelaskan terhadap Calon PNS diberi latihan pra-jabatan yang bertujuan supaya calon PNS terkait bisa secara efektif saat menjalankan peran yang diberikan untuknya. Pelatihan pra-mencakup: pelatihan pra-jabatan yang memiliki sifat khusus di mana calon PNS harus mengikutinya dalam memerlukan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan ataupun pengetahuan yang khusus, serta pelatihan pra-jabatan yang bersifat umum.

Penyelenggaraan dalam sistem penempatan karyawan pada sebuah perusahaan menjadi sebuah kegiatan yang perlu dilakukan secara tepat, sebab melalui kegiatan tersebut, karyawan terkait nantinya jadi mengetahui cakupan pekerjaannya serta bisa melakukan pekerjaan yang diamanahkan secara efektif. Dengan demikian, pekerjaan yang diberikan untuknya bisa di pertanggungjawabkan. Tujuan dari penempatan karyawan tersebut ialah guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai terhadap harapan serta tujuan yakni dalam segi kuantitas ataupun kualitas. Merujuk pada hal tersebut, maka dapat dikatakan juga bahwa penempatan karyawan wajib berdasarkan pembawaan, keahlian, kemampuan, serta kecakapannya. Pada penempatan karyawan harusnya kerap mempertimbangkan konsep karyawan yang tepat ditempat pada tempat yang tepat serta pada jabatan yang tepat (*the right man in the right place and the right man behind right job*). Hal tersebut penting mengingat pekerjaan terkait pada jabatan itu berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.

*Placement* atau penempatan berhubungan terhadap kesesuaian minat serta kemampuan individu pada tugas yang hendak dilakukannya. Sebuah pekerjaan pihak manajemen sangat berpengaruh dalam memposisikan pegawai secara efektif. Individu yang diberi tugas berdasarkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilannya yang sesuai terhadap ketentuan. Kesalahan pada penempatan pegawai terhadap tugas secara tepat memperoleh hasil yang belum maksimal. Menurut Bangun (2012) kekeliruan pada kegiatan tersebut dapat menyebabkan terhadap motivasi semangat kerja yang berpengaruh terhadap minimnya prestasi kerja, serta absensi dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Bentuk upaya yang kerap dipakai untuk menempatkan karyawan ialah melalui cara orientasi. Cara tersebut memiliki tujuan dalam melakukan sosialisasi terhadap karyawan perihal sesuatu terkait orientasi, contohnya budaya atau kultur perusahaan, norma-norma yang berjalan, serta nilai-nilai perusahaan. Kegiatan tersebut umumnya berlaku untuk kurun waktu selama 3 bulan yakni satuan kerja yang berpindah-pindah. Dengan demikian, dengan adanya hal tersebut dapat membuat karyawan bersikap serta bertindak sesuai pekerjaan yang dikerjakan karyawan sebelumnya. Sesudah melewati fase tersebut, lalu karyawan diposisikan berdasarkan kemampuan karyawan serta kepentingan satuan kerja saat perekrutan.

Selain *placement* pegawai, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah pengalaman pegawai dalam bekerja. Pengalaman kerja berpengaruh besar terhadap jalannya sebuah perusahaan. Menurut Muaja (2017) menerangkan pengalaman selaku tahapan dalam melakukan macam pekerjaan serta frekuensi berdasarkan kemampuan untuk menciptakan SDM yang berdaya guna secara

maksimal untuk organisasi dengan demikian tujuan organisasi bisa tercapai, melalui adanya pengalaman dalam bekerja, dengan demikian pekerjaan yang diberikan bisa dilakukan secara efektif. sehingga pengalaman dalam bekerja tentunya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebab hal itu membuat prestasi kerjanya mengalami peningkatan.

Suatu individu yang memiliki pengalaman kerja, terkadang lebih diapresiasi dibandingkan orang yang berpendidikan tinggi. Umumnya dalam kata lain bahwa tingkatan pelatihan serta pendidikan suatu individu merefleksikan kecakapan secara intelektual serta kemahiran yang terdapat pada individu terkait. Pernyataan tersebut tentunya mempengaruhi rendah atau tingginya prestasi yang terdapat pada suatu individu berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan ataupun dilalui terdahulu.

Penelitian yang dilakukan peneliti terhadap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kab. Rokan Hulu yang berdomisili pada kompleks perkantoran pemda KM 4 Pasir Pengaraian, Kab. Rokan Hulu, Provinsi Riau. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang termasuk kategori instansi, lembaga, satuan unit kerja yang dirumuskan pemerintah ataupun pemda serta aspek pelaksanaan pemda yang dipimpin kepala dinas serta diamanahi Bupati melalui sekda sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan semua urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan hal-hal yang berurusan mengenai pemerintah dalam segi tata ruang yang merupakan tugas pembantuan serta wewenang daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berperan dalam melakukan hal-hal yang berurusan dengan pemda dalam segi tata ruang serta pekerjaan umum. Untuk menyelenggarakan pekerjaan itu, Dinas PUPR berfungsi merumuskan ketentuan daerah pada ranah tata ruang serta pekerjaan umum, melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat, mengkoordinasi sarana ataupun fasilitas yang mendukung dalam bidang tata ruang serta pekerjaan umum, meningkatkan mutu SDM dalam segi tata ruang serta pekerjaan umum, memantau, mengawasi, mengevaluasi, serta melaporkan pelaksanaan kegiatan tata ruang serta pekerjaan umum, melaksanakan pengadministrasian kedinasan serta melaksanakan tugas lainnya yang ditugaskan kepada kepala daerah yang berhubungan terhadap fungsi serta peranannya. (Peraturan Bupati Rokan Hulu Tahun 2019 No. 48). Berikut adalah data jumlah pegawai PNS dan Honorer pada DPUPR Kab. Rokan Hulu:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai PNS dan Honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		PNS	Honorer
1.	Pria	73	158
2.	Wanita	17	28
<b>Total</b>		90	186

(Sumber: Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, 2020)

Tabel 1.1 dapat diketahui jumlah karyawan pada Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu berdasarkan jenis kelamin yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) pria berjumlah 73 orang dan wanita berjumlah 17 orang dengan total 90 orang.

Sedangkan untuk Honorer wanita berjumlah 28 orang serta pria berjumlah 158 orang dan dengan total 186 orang.

Berikut data karyawan DPUPR Kab. Rokan Hulu sesuai dengan latar belakang pendidikan:

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA/SLTA Sederajat	196
2.	D3	19
3.	S1	57
4.	S2	4
<b>Total</b>		<b>276</b>

*(Sumber: Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, 2020)*

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data pegawai berdasarkan latar belakang atau pendidikan terakhir pegawai terhadap DPUPR Kab. Rokan Hulu yaitu pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang, S1 berjumlah 57 orang, D3 berjumlah 19 orang, serta SMA berjumlah 196 orang dengan total seluruh pegawai berjumlah 276 orang.

**Tabel 1.3**  
**Data Penempatan Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu**

No.	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1.	S1 Pertanian	Seksi UPTD Wil I
2.	S1 Ilmu Sosial	Seksi Tata Usaha
3.	S1 Hukum	Staf Dinas Pekerjaan Umum
4.	S1 Ekonomi	Seksi Irigasi & bina manffat
5.	SMA/SLTA	Staf Dinas Pekerjaan Umum

*(Sumber: Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, 2020)*

Tabel 1.3 berdasarkan data Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu dapat diketahui bahwa terdapat masalah dalam proses penempatan kerja pada Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, yang diakibatkan oleh proses penempatan karyawan yang tidak sesuai berdasarkan latar belakang pendidikannya. Penempatan karyawan bukan cuma sekadar memposisikan, tapi perlu membandingkan serta menyesuaikan kualifikasi karyawan berdasarkan ketentuan serta kebutuhan pada sebuah posisi.

Berikut data pegawai berdasarkan lama waktu bekerja pada Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu dari awal masuk kerja sampai sekarang.

**Tabel 1.4**  
**Data Pegawai Berdasarkan Lama Waktu Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu**

No.	Masa Kerja	Jumlah
1.	<1 Tahun	22
2.	2-5 Tahun	118
3.	> 6 Tahun	136
<b>Total</b>		276

(Sumber: Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, 2020)

Tabel I.4 dapat diketahui banyaknya pegawai yang bekerja dibawah 1 tahun 22 orang, bekerja 2 sampai 5 tahun 118 orang dan diatas 6 tahun ada 136 orang. Karena jumlah pegawai yang bekerja dibawah 1 tahun masih cukup banyak maka dapat dikatakan pegawai belum berpengalaman pada pelaksanaan tugasnya yang diberi atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dan prariset peneliti menemukan bahwa, ada beberapa pegawai mengeluh disebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai dibidang pekerjaan yang dimilikinya dan penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan, wawasan yang mereka miliki. Karena kurangnya pengalaman pegawai pada bidang pekerjaannya dan



ketidaksesuaian penempatan berdasarkan pendidikan, pengalaman dan kemampuannya maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengertian kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan suatu karyawan ketika melakukan peranan serta melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan untuknya dalam rangka mewujudkan visi organisasi.

Ada sejumlah kegiatan serta program DPUPR Kab. Rokan Hulu yang tidak terealisasi kurang dari 30%. Berikut adalah data kinerja DPUPR Kab. Rokan Hulu yang tidak terealisasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Data Program dan Kegiatan yang Tidak Terealisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu**

No	Program/Kegiatan	Persentase Realisasi Anggaran
1.	Peningkatan Jalan	25,00%
2.	Rehabilitasi Pemeliharaan Jalan	30,00%
3.	Pembangunan Jalan	30,00 %
4.	Pembangunan Box Culvert	0.00%
5.	Pembangunan Turap Penahan Tebing	20.00%

*(Sumber: Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu, 2020)*

Tabel 1.5 dapat kita lihat beberapa program atau kegiatan yang tidak terealisasi. Kegiatan serta program pada DPUPR Kab. Rokan Hulu yang tidak terealisasi tersebut kurang dari 30% . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan DPUPR Kab. Rokan Hulu Cukup baik.

Sesuai dengan prariset serta hasil wawancara penulis menemukan bahwa permasalahan yang berhubungan terhadap kinerja menemukan bahwa kurangnya pemahaman atas tupoksi, terlihat banyak pegawai yang kurang mengerti mengenai tiap-tiap fungsi serta tuga pokok sehingga dalam menjalankan tugasnya tidak

berdasarkan sesuatu yang dipertanggungjawabkan. Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan, dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan permasalahan pada penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah serta latar belakang yang sudah di kemukan tersebut, adapun tujuan pada penelitian ini ialah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh penempatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk Mengetahui pengaruh pengalaman kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.

4. Untuk Mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diinginkan ialah:

1. Manfaat teoritis, diharapkan pada penelitian dalam memberi perkembangan terhadap wawasan mengenai manajemen SDM terutama yang berkenaan terhadap pengaruh pengalaman dalam bekerja dan penempatan kerja pada pegawai.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberi sejumlah manfaat praktis untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan pada hasil penelitian yakni antara lain:
  - a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diharapkan bisa menjadi evaluasi serta bahan pertimbangan untuk Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Rokan Hulu untuk melakukan perbaikan dalam menempatkan karyawannya.
  - b. Bagi Peneliti selanjtnya diinginkan bisa berguna selaku sumbangan pemikiran serta bahan pertimbangan untuk mengkaji secara berkelanjutan terhadap dengan tema yang berkaitan pada judul.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar mudah dalam memahami penelitian, adapun sistematikan penulisan ini dibagi ke dalam 3 (tiga) bab, yakni antara lain :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab I terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Pada bab II dibahas mengenai landasan teori (penempatan, pengalaman dan kinerja), kerangka konseptual, serta hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab III menguraikan mengenai ruang lingkup penelitian, populasi & sampel, jenis & sumber data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, karakteristik responden, uji instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas), analisis data penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab V ini menguraikan kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

**BAB II**  
**LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL**  
**DAN HIPOTESIS**

**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Penempatan**

**2.1.1.1 Pengertian Penempatan**

Upaya dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta terampil diperlukan rencana pada penentuan pegawai yang hendak ditempatkan pada pekerjaan di perusahaan. Keefektifan pada penyelenggaraan ketenagakerjaan terdapat dalam tepatnya strategi untuk menempatkan pegawai terhadap jabatan dan posisi.

Tahapan penempatan adalah sebuah proses yang berpengaruh terhadap perekrutan pegawai yang berkompeten dan dibutuhkan perusahaan, sebab hal tersebut dilakukan secara tepat mengenai kedudukan jabatannya bisa mendorong organisasi untuk mewujudkan visinya.

Berdasarkan para ahli, terdapat definisi antara lain adalah berdasarkan pendapat Sastrohadiwiryo (dalam Weol 2015) yang memberi definisi “Penempatan pegawai merupakan sebuah kegiatan menempatkan pegawai selaku komponen penyelenggara tugas terhadap jabatan berdasarkan keahlian, kemampuan, serta kecakapannya.”. Sedangkan Hasibuan (dalam Devi 2016) beropini menyatakan “Penempatan pegawai merupakan kegiatan setelah tahap penyeleksian, yakni memposisikan calon pegawai sesuai jenis pekerjaan serta jabatan yang dibutuhkan serta memberikan wewenang pada karyawannya”.

Selanjutnya Ardana (2012) juga menyatakan “Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan”

Sesuai dengan pengertian-pengertian yang dinyatakan beberapa ahli tersebut, dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan proses penempatan karyawan terhadap jabatan berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

#### **2.1.1.2 Metode Penempatan**

Penentuan metode penempatan tentunya perlu dilakukan, supaya penyelenggaraannya menjadi berhasil untuk mendorong terwujudnya visi organisasi. Pihak manajemen yang ahli tentunya menggunakan cara yang efektif serta sesuai pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menempatkan karyawan semisal seperti demosi, promosi, serta transfer sebaiknya dilaksanakan melalui cara yang efisien serta efektif agar terwujudkan tujuan secara maksimal.

Saat menempatkan karyawan, sebelumnya harus meninjau cara-cara ataupun strategi yang harus dilakukan untuk menempatkan karyawan. Berikut ini terdapat metode-metode yang perlu dilakukan berdasarkan pendapat Rosidah & Sulistiyani (dalam Pusparani 2018) antara lain:

1. Menetapkan kebutuhan SDM dan menyeleksi karyawan
2. Mengajukan rencana anggaran pengadaan jabatan.
3. Mengembangkan penempatan sesuai kriteria.
4. Perekrutan.

5. Mempersiapkan list pegawai yang mempunyai kualitas.

6. Melakukan penyeleksian pegawai

### **2.1.1.3 Indikator Penempatan Kerja**

Indikator penempatan kerja menurut Suwanto (dalam Devi 2016) yakni antara lain:

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan adalah aspek yang menentukan untuk menempatkan pegawai dalam bekerja. Umumnya pendidikan dipergunakan sebagai komponen dalam menetapkan posisi, kedudukan, jenjang karir individu. Terdapat minimal pendidikan yang dipersyaratkan saat melakukan perekrutan jabatan misalnya: pendidikan minimal yang ditentukan organisasi dalam melamar pekerjaan seperti : pendidikan alternatif serta pendidikan yang disyaratkan oleh perusahaan.

#### **2. Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan kerja ialah wawasan karyawan perihal tugas yang dilaksanakan saat belum kerja ataupun diperoleh saat sudah bekerja.

#### **3. Keterampilan Kerja**

Di dalam praktik, kemampuan dalam bekerja merupakan keahlian ataupun kecakapan yang terdapat pada diri pegawai. Hal tersebut bisa dilihat dalam bentuk :

- Keterampilan mental yang bisa menetapkan perilaku untuk mengambil tindakan dan menganalisis data-data.



- Keterampilan fisik contohnya semial mekanik atau teknisi yakni memiliki kemampuan melaksanakan suatu hal.
- Keterampilan sosial contohnya kecakapan untuk membuat seseorang mampu berpengaruh terhadap orang lain, yakni ketika mempromosikan suatu jasa ataupun barang.

#### 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam bekerja bisa menjadi suatu hal yang dipertimbangkan organisasi. Pengalaman tersebut maksudnya adalah lama waktu yang sudah pernah dilakukan dalam bekerja di tempat lain .

Sedangkan Sculler dalam jurnal penelitian Ayu Oktaria, menyatakan penempatan berhubungan terhadap penyesuaian suatu individu terhadap pengetahuan, kepribadian, serta keterampilan dengan jabatannya. Secara terperinci diterangkan di bawah ini:

##### 1. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.

Menurut Hasibuan, “pendidikan adalah sebuah aspek yang menjadi cerminan terhadap keahlian suatu individu dalam melakukan pekerjaannya.”. Melalui latar belakang pendidikan yang berhubungan terhadap kedudukan, dengan demikian karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat.

##### 2. Keterampilan Kerja Pegawai.

Menurut Hasibuan “pengalaman bekerja serta keterampilan calon karyawan harunya bisa dipertimbangkan pada tahapan penyeleksian”, hal itu berarti bahwa saat menempatkan karyawan, hal yang paling diutamakan ialah

pengalaman bekerja dibandingkan hal lain, sebab hal tersebut lebih mendorong individu untuk bisa melaksanakan tugasnya.

### 3. Kondisi Kesehatan Fisik Pegawai.

Ketika menempatkan karyawan, tentunya harus diperhatikan keadaan karyawan secara fisiknya, sebab hal tersebut mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, jika calon karyawan tersebut kesehatannya kurang baik dan tetap melaksanakan pekerjaannya, tentunya hal itu mempengaruhi kinerjanya.

### 4. Usia Pegawai.

Memperhatikan usia ketika melakukan penempatan karyawan, sebab usia karyawan juga berpengaruh terhadap kemampuan, tanggung jawab, serta kesehatan karyawan. Selain adanya hal tersebut diberlakukan karena guna mencegah adanya produktivitas kerja yang rendah dari karyawan.

## **2.1.2 Pengertian Pengalaman kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman termasuk ketentuan yang secara umum sebagai acuan perusahaan untuk merekrut karyawan dalam mempengaruhi terhadap kepribadian dan kedewasaan pegawai. Simamora (2010: 232) menyebutkan “Pengalaman dimaknai sebagai kinerja terdahulu terhadap sebuah tugas yang sama dan bisa dijadikan tolak ukur untuk pekerjaan selanjutnya.” Menurut Manulang (dalam Santoso 2017) pengalaman dalam bekerja merupakan tahapan untuk membentuk keterampilan serta wawasan mengenai sebuah tugas dikarenakan keterkaitan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya Gibson (dalam Teja 2017) menyebutkan “melalui pertimbangan pengalaman kerja dan menerapkan pendekatan desain ulang pekerjaan maka dapat disimpulkan, pendekatan tersebut sering efektif dalam mengembangkan kualitas *output*, namun tidak kuantitasnya”. Pelamar yang sudah pernah bekerja, kemudian melamar pekerjaan pada profesi yang serupa pastinya suka terhadap profesi itu serta bisa melakukan pekerjaannya lebih cepat daripada calon karyawan yang tidak berpengalaman atau belum pernah bekerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja**

Handoko (dalam Putri 2017) menyatakan bahwa terdapat sejumlah aspek yang berpengaruh terhadap pengalaman pegawai dalam bekerja. Sejumlah aspek lainnya juga berkemungkinan mempengaruhi situasi-situasi terkait, namun tidak berkemungkinan pula bisa mengatakan dengan cepat seluruh aspek yang ditemukan pada pegawai. Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Kemampuan teknik serta keterampilan, guna melihat kecakapan untuk melaksanakan unsur-unsur teknik pekerjaannya.
2. Kemampuan–kemampuan menganalisis serta memanipulasi dalam melihat keahlian dalam menganalisa.
3. Kebutuhan dan sikap dalam memprediksi kewenangan serta tanggung jawab individu.
4. Latar belakang kepribadian, meliputi latihan pendidikan, bekerja dan kursus. Guna memperlihatkan euatu yang sudah dilaksanakan suatu individu sebelumnya. .
5. Minat dan bakat, guna memprediksi kemampuan ataupun minat uatu individu.

### **2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Indikator-indikator pengalaman kerja yang dinyatakan Zainullah (dalam Sofian 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Lama waktu /Masa kerja

Jika individu cukup lama bekerja pada pekerjaannya, dengan demikian kinerja yang dihasilkan lebih baik.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Jika seseorang cukup sering melakukan pekerjaannya, dengan demikian wawasan jadi lebih banyak.

3. Pengetahuan/penguasaan masalah.

Jika seseorang cukup sering melakukan pekerjaannya, dengan demikian lebih tahu mengenai masalah yang timbul.

Sementara berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2009:28) faktor-faktor pengalaman kerja yakni antara lain:

1. Masa kerja /lama waktu. Pengukuran mengenai masa kerja ataupun lama waktu yang sudah dilalui seseorang dan mendapat pemahaman mengenai pekerjaannya serta dapat melakukannya secara efektif.

2. Tingkatan keterampilan serta pengetahuan yang ada. Pengetahuan mengarah terhadap prinsip, kebijakan, prosedur, ataupun lainnya yang diperlukan pegawai. Wawasan meliputi kompetensi dalam menerapkan serta memahami suatu hal terhadap pertanggungjawaban tugas. Sementara keterampilan meliputi kecakapan dalam segi fisis yang diperlukan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

3. Penguasaan pada peralatan serta pekerjaan. Suatu individu menguasai unsur-unsur teknis pekerjaan serta alat-alat yang digunakan.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja**

Wibowo (2012:08) Kinerja berasal dari pengertian performansi (*performance*), Sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja, tetapi sesungguhnya kinerja memiliki definisi yang lebih luas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja namun juga mengenai kerja itu saat dilakukan.

Kinerja merupakan suatu tingkatan dalam mencapai pelaksanaan suatu pekerjaan yang meliputi kinerja kelompok, individu, ataupun organisasi bergantung pada faktor dalam ataupun intern berdasarkan pendapat Simanjuntak (2009:72).

Notoatmodjo (dalam Kurniasari 2018) mendefenisikan kinerja sebagai tugas yang dilakukan suatu individu berdasarkan pada pekerjaan dengan fungsi. Sementara Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja yang berkualitas serta kuatitas yang diperoleh seorang pegawai pelaksanaan pekerjaannya berdasarkan wewenang yang diberikan.

Surtisno (dalam Esa 2012) Kinerja ialah cara seseorang dalam berperilaku serta mengfungsikan keahlian berdasarkan pekerjaan yang sudah diberikan untuknya. Masing-masing keinginan tentang cara individu pada pelaksanaan tugasnya, maka memperlihatkan sebuah peranan pada perusahaan.

### **2.1.3.1 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja**

Berdasarkan pendapat Kusnadi dan Robins (2006:687) pada penilaian kinerja ada sejumlah opsi untuk menentukan tentang yang seharusnya dilakukan, yakni sebagai berikut:

1. Atasan langsung, seluruh hasil pengevaluasian kinerja terhadap tingkat menengah dan ke bawah secara umum dilaksanakan atasan langsung pada pegawainya.
2. Rekan kerja, melakukan evaluasi merupakan suatu hal terbaik dalam menilai. Alasan rekan kerja yang sering berinteraksi memberikan perspektif secara keseluruhan pada pekerjaan yang dilakukannya.
3. Evaluasi diri sendiri, melakukan evaluasi secara mandiri mengenai konsisten atau tidak terhadap nilai-nilai serta memberi kuasa.
4. Bawahan langsung, evaluasi bawahan langsung bisa memberi informasi secara efektif perihal tingkah laku pihak manajemen, sebab harusnya dalam menilai harus memiliki kontak terhadap yang dilakukan penilaian tersebut.
5. Pendekatan secara keseluruhan, pendekatan tersebut memberi tanggapan kinerja terhadap lingkungannya yang kemungkinan terdapat pada pegawai, dan di sekitar ruang surat, peronal, hingga ke pelanggan atasan rekan kerja.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja digunakan dalam kegiatan yang hanya bisa ditentukan dengan lebih berkualitas ataupun lanadasan tingkah laku yang bisa dicermati. Indikator kinerja merekomendasikan sudut pandang prospektif dari pada retrospektif.

Menurut Robert & Jhon (dalam Yuniasih 2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja Sama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Sementara berdasarkan pendapat Fadel (dalam Yandini 2018) menyatakan sejumlah faktor yang dipakai dalam melihat kinerja karyawan, yakni:

1. Pemahaman atas tupoksi

Untuk melaksanakan tupoksi, bawahan sebelumnya wajib memahami fungsi serta pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaan berdasarkan suatu hal yang harus dipertanggungjawabkannya.

2. Inovasi

Berinovasi serta berdiskusi pada atasannya.

3. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat ketika menyelesaikan pekerjaan karyawan juga wajib memiliki kedisiplinan untuk melaksanakan pekerjaannya secara cermat serta harus dicek kembali.

4. Kerjasama

Kecakapan untuk membangun kerja sama terhadap teman kerja semisal bisa menghargai serta menerima opini yang lainnya.

Berdasarkan pendapat Prawirosentono (dalam Dewi 2012) menyatakan bahwa indikator kinerja antara lain:

1. Efektivitas

Apabila visi kelompoknya bisa terwujud sesuai yang telah ditentukan.

2. Tanggung jawab

Adalah suatu hal yang melekat serta selaku dampak pemilikan kewenangan.

3. Disiplin

Patuh terhadap aturan serta hukum yang ada. Kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan pegawai terkait pertanggungjawaban terhadap kesepakatan kerja pada suatu lembaga yang menaunginya.

4. Inisiatif



Berhubungan terhadap kreatifitas serta daya pikir yang berupa gagasan yang berhubungan terhadap visi perusahaan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya sebagai sumber kajian serta perbandingan. Adapula hasil-hasil penelitian yang menjadi bahan kajian yang berkaitan terhadap obyek penelitian yakni tentang kinerja, penempatan pegawai, serta pengalaman kerja. Penelitian sebelumnya yang digunakan sesuai terhadap obyek penelitian. Dapat diketahui berdasarkan tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian yang relevan**

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (objek pada karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA)	Tehnik analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2	David Harly Weol (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai didinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara.	Analisis regresi berganda.	Penempatan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

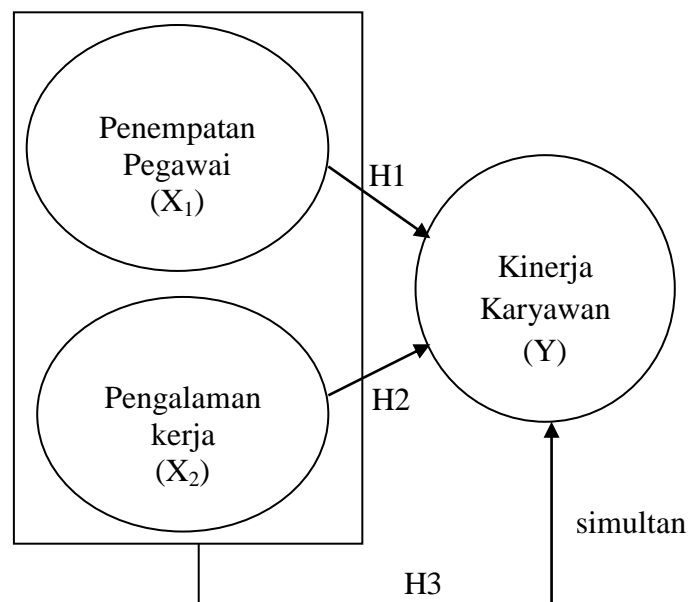
Berlanjut ke halaman 26...

Lanjutan Tabel 2.1...

3	I Made Bagus Githa Wijaya, dkk. (2013)	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Food And Beverage Service Hotel Melia Benoa).	Analisis jalur atau <i>path analysis</i> .	Penempatan dan pengalaman mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	--	--

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang bertujuan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ditampilkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

○ : Variabel Penelitian

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

### 2.3 Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan kerangka pemikiran diatas, dengan demikian penulis mengemukakan hipotesis sebagai kesimpulan sementara yakni:

H1 : Diduga penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Diduga penempatan pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka dalam pendeskripsian data penelitian. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) yang berdomisili di kompleks perkantoran pemda KM 4 Pasir Pengaraian, Kab. Rokan Hulu, Provinsi Riau. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas PUPR merupakan instansi pemerintah yang mempunyai wewenang dan tugas untuk menyelenggarakan semua urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan hal-hal yang berurusan mengenai pemerintah dalam segi tata ruang yang merupakan tugas pembantuan serta wewenang daerah. Tujuan dari penelitian ini ialah mengukur dampak ataupun pengaruh Penempatan karyawan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan. Waktu penelitian adalah Desember 2020 – Februari 2021.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan seluruh cakupan obyek ataupun subyek yang memiliki karakter serta kuantitas tertentu untuk dipahami lalu disimpulkan menurut Sugiyono (dalam Kusnadi 2016). Jumlah karyawan DPUPR Kab. Rokan Hulu pada tahun 2020 sebanyak 276 orang.

### 3.2.2 Sampel

Dari total jumlah karyawan di Dinas PUPR Kab. Rokan Hulu selanjutnya ditentukan dasar sampel yang hendak ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Sugiyono, 2011) yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

$d^2$  = Presisi yang ditetapkan (0,1)

Dilihat pada rumus di atas, ukuran sampel yang diasumsikan bisa menjadi wakil terhadap populasi melalui derajat kepercayaan 0,1 (10%) ialah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{276}{(276 \times 0,1^2) + 1} \\ &= 73 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sesuai dengan hasil rumus di atas, bisa diketahui sampel yang hendak digunakan sejumlah 73 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Sampel tersebut diambil karena dalam mengambil anggota populasi berpeluang sama untuk melakukan dengan cara random dan tidak melihat strata pada populasi, sehingga bersifat heterogen.

### **3.3 Sumber Data**

Sumber data dibagi dua menjadi 2, yakni :

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer menurut Rahayu (2018) adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Yaitu data yang penulis dapatkan dari Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Rokan Hulu

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data yang didapatkan peneliti berupa data yang terdapat pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Rokan Hulu serta catatan yang terkait dengan penelitian ini.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

#### **3.4.1 Observasi**

Observasi (*Observation*), yakni mengamati langsung terhadap lingkungan, sarana kerja, serta kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan penulisan ini.

#### **3.4.2 Wawancara**

Wawancara merupakan teknik penelitian dengan menggunakan komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi melalui tanya jawab atas peneliti dengan informan.

### **3.4.3 Kuesioner**

Kuesioner yakni metode di mana penulis membuat *list* pertanyaan dalam bentuk tertulis lalu disebarakan pada responden guna mendapatkan data yang berkaitan terhadap penelitian ini.

### **3.4.4 Studi Pustaka**

Mengumpulkan data pada beberapa literatur dan pustaka lainnya yang berkaitan terhadap penelitian.

### **3.5 Defenisi Operasional**

Adapun variabel dan indikator dari penelitian ini bisa diketahui berdasarkan tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1****Defenisi Operasional**

No	Variable	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Penempatan Pegawai (X <sub>1</sub> )	Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlianya  Sastrohadiryo (2008)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja  Suwanto (dalam Devi 2016)	Ordinal
2	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan  (Manulang, 2008: 155)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Wawasan pekerjaan 3. Pengetahuan/Penguasaan masalah  Zainullah (dalam Sofian 2019)	Ordinal
3	Kinerja (Y)	Notoatmodjo (2009:124) mendefenisikan kinerja sebagai tugas yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dengan fungsinya	1. Pemahaman atas Tupoksi 2. Inovasi 3. Keakuratan kerja 4. Kerjasama  Fadel (dalam Yandini 2018)	Ordinal



### 3.6 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Variabel yang digunakan ialah variabel *independent* ( $X_1$ ) Penempatan pegawai, ( $X_2$ ) Pengalaman kerja serta variabel *dependent* (Y) Kinerja. Kedua variable tersebut dihitung menggunakan Skala *Likert* yakni dipergunakan dalam melihat persepsi, sikap, serta pendapat suatu individu ataupun mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu peristiwa Sugiyono (2013:168).

Terdapat 5 alternatif melalui penggunaan skala 1 hingga 5 pada kebutuhan analisis kuantitatif penelitian yang bisa diketahui berdasarkan tabel 3.2:

**Tabel 3.2**  
**Skor Jawaban Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber:Sugiyono 2017:159)

#### 3.6.2 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang menunjukkan tingkatan keabsahan instrumen. Kesesuaian instrumen akan mempunyai validitas tinggi, namun jika tingkat validitas tersebut kecil, berarti memiliki instrumen yang tidak sesuai berikut pernyataan Riduwan (dalam Kasih 2012).

Uji Validitas memiliki tujuan dalam melihat adakah pernyataan-pernyataan terhadap kuesioner yang perlu diganti ataupun dibuang, sebab diasumsikan tidak berhubungan. Uji validitas dilaksanakan melalui pemanfaatan komputer dengan cara manual, contohnya SPSS. Putusan terhadap butir pernyataan bisa dikatakan valid biasa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu jika koefisien *Product moment* atau *Corrected item correlation* melebihi 0,3 ( $> 0,3$ ) Suliyanto (dalam Kasih 2012).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memperlihatkan seberapa jauh instrumen bisa memberi hasil pengukuran yang tetap jika diuji kembali. Uji reliabilitas tersebut hanya dilakukan pada butir-butir yang valid dan didapatkan dari uji validitas.

Menurut Sekaran (2006:40) Reliabilitas (Keandalan) instrumen diukur memperlihatkan seberapa jauh pengukuran tersebut dengan terhindar dari kesalahan biasa (bebas kesalahan) serta hal tersebut dapat memastikan bahwa ukuran tetap memiliki item serta instrumen yang beraneka ragam. Hal tersebut dapat dikatakan juga reliabilitas sebuah ukuran menjadi indikator tentang konsistensi ataupun stabilitas di mana instrument melakukan pengukuran terhadap konsep serta melakukan penilaian mengenai tepat atau tidaknya dalam mengukur.

Menurut Umar (2005:195) dijelaskan 6 jenis uji reliabilitas, yakni observasi, *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), Test-Retest, Spearman, serta Kuder dan Richardson. Teknik uji reliabilitas yang dipakai ialah *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Rumus *Cronbach's Alpha* bisa dipakai dalam menemukan reliabilitas instrument yang skor tersebut menjadi rentang terhadap sejumlah nilainya ataupun berupa skala.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:33) kriteria interpretasi skor didasarkan jawaban responden yang bisa ditetapkan antara lain, skor maksimal tiap-tiap kuesioner ialah 5 lalu skor minimumnya ialah 1, ataupun sekitar 20% - 100%. Dengan demikian bisa didapatkan kriteria antara lain:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Analisis Deskriptif Data**

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Interprestasi skor tersebut didapatkan melalui perbandingan rata-rata skornya yang didapatkan dari jawaban tiap-tiap reponden pada nilai skor jawabannya yang dikali 100% bia diketahui antara lain:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

Rs = rata-rata skor jawaban

N= Skor ideal

TCR= Tingkat capaian responden

#### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2011:260) Analisis regresi dipakai dalam memprediksi berubah atau tidaknya nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dinaik turunkan.

Penelitian ini memakai *Multiple regression* (analisis regresi berganda) karena variabel yang dipakai lebih dari 1. Guna mengetahui pengaruh Penempatan Pegawai dengan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pegawai, dengan persamaan antara lain:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$x_1$  = Subjek pada variabel independen (penempatan)

$x_2$  = Subjek pada variabel independen (pengalaman kerja)

e = Error

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Penggunaan uji dasar klasik pada penelitian ini terhadap model persamaan regresi berganda supaya persamaan yang muncul tidak bias yang terbaik (*Blue/best Linier Unbias Estimator*). Terdapat empat Uji asumsi klasik yakni Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas, serta Uji Heteroskedastisitas. Adapula uji asumsi klasik yang dipakai ialah:

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2013:160) Uji Normalitas dipakai dalam melihat distribusi pada variabel terikat, model regresi, serta variabel bebas. Model regresi yang baik ialah mendekati normal ataupun berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2013:139) pengujian Heteroskedastisitas dipakai dalam melihat ketidaksamaan varians pada model regresi terhadap residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Apabila varians pada residul dari suatu pengamatan kepengamatan lain tidak konsisten, dengan demikian dinamakan Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat adakah ditemui pengaruh terhadap variabel independen di dalam model regresi. Apabila terdapat pengaruh, dengan demikian memiliki problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik harusnya tidak berpengaruh di antara variabel independen. (Ghozali, 2013 : 105).

Pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas ialah:

- a. nilai *TOLERANCE* yang dimiliki mendekati 1
- b. nilai VIF yang dimiliki sekitar angka 1
- c. Koefisien korelasi antar variabel *independent* haruslah sama dengan nilai VIF > 10 ataupun di bawah < 0,10 (lemah). Jika korelasi kuat, dengan demikian terjadi problem multiko. Seluruh uji dilakukan melalui program *SPSS versi 18*.

### 3.7.4 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui signifikan terhadap korelasi variabel *independent* dengan sendiri-sendiri pada variabel *dependent*. pada tingkatan signifikannya yang 5 %, apabila t diukur lebih besar daripada t tabel, dengan demikian  $H_a$  diterima ataupun  $H_o$  ditolak. Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa variabel *independent* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* melalui rumus antara lain:

$t_{\text{hitung}} = \text{Koefisien Regresi } b_i$

Dalam penentu nilai t-statistik table, ditentukan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = n - (k + 1)$  dimana n ialah jumlah observasi dan k ialah jumlah variabel bebas.

Kriteria pengujian :

Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_o$  ditolak.

Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  ,maka  $H_o$  diterima.

### 3.7.5 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji f digunakan dengan tujuan membuktikan apakah variabel *independent* ( $X_1, X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan pada variabel *dependent* (Y), berdasarkan sebuah persamaan regresi yang memakai hipotesis statistik. Pada tingkat signifikannya 5%, apabila nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih tinggi daripada  $F_{\text{tabel}}$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak menyebutkan seluruh variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Untuk menghitung nilai  $F_{\text{tabel}}$ , tingkatan signifikan yang dipakai yaitu 5% pada *degree of freedom* (derajat kebebasan)  $df = k ; n - (k-1)$ .

Menggunakan kriteria,.

jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan melihat sebesar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan guna melihat sebesar variabel Pengalaman Kerja serta Penempatan Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18 sehingga guna melihat sebesar variabel Penempatan Pegawai serta Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan DPUPR Rokan Hulu dapat diketahui berdasarkan nilai *adjusted R square*.

Rumus koefisien determinasi bisa dilihat antara lain :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

$r^2$  = Koefisien Korelasi

KD = Koefisien Determinasi