

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Memasuki era globalisasi, kebutuhan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja organisasi.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat kerja

pegawai. Instansi yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunkan semangat, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Rokan Hulu merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang kepegawaian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien guna membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan juga merupakan lembaga yang mengurus tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Rokan Hulu. Namun penempatan pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan itu sendiri masih belum efektif, yakni dengan terdapatnya beberapa masalah seperti terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan beberapa latar belakang yang dimiliki, adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan eselon golongan yang ditetapkan. Adapun data jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1  
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
1.	Laki-laki	21	52,5
2.	Perempuan	19	47,5
Jumlah		40	100,0

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Rokan Hulu

Tabel 1.2  
Data Jumlah pegawai berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Jumlah (orang)	(%)
1.	II/b	1	2,5
2.	II/c	1	2,5
3.	II/d	3	7,5
1.	III/a	4	10
2.	III/b	5	12,5
3.	III/c	6	15
4.	III/d	2	5
5.	IV/a	3	7,5
6.	IV/b	1	2,5
7.	Honorer	14	35
Jumlah		40	100,0

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Rokan Hulu

Tabel 1.3  
Data Jumlah pegawai berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
1.	SLTA/ sederajat	16	40
2.	D-3	4	10
3.	S-1	16	40
4.	S-2	4	10
Jumlah		40	100,0

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan tabel rekapitulasi pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana semestinya yang akan menimbulkan sikap kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan

perasaan jenuh motivasi untuk berprestasi menjadi berkurang, tidak bersemangat dalam bekerja.

Mengingat pentingnya faktor penempatan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penempatan kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini akan disusun dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan dan sistematika penulisan.

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

Bab ini menguraikan tentang landasan teori dan kerangka konseptual dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

**BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

**BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Penempatan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2013 :11) penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Menurut Rivai (2013:198) penempatan pegawai adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru

Menurut Suwatno (2010:129) penempatan kerja 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. Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi

Menurut Malthis dan Jackson (2012:132) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi

kuantitas dan kualitas pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:120) mengatakan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menempatkan posisi/ jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya

### **2.1.2. Dasar Penempatan Pegawai**

Menurut Tohardi (2013 : 221) Adapun dasar penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. *Job specification* (spesifikasi pekerjaan) yaitu uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.
2. *Job description* (uraian pekerjaan) yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
3. *Skill*, meliputi keahlian teknis maupun praktis yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. *Environment*, terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, iklim kerja serta fasilitas yang memadai.

Penempatan pegawai negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa



membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan (Sedarmayanti, 2011:375)

Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi pegawai baru saja, tetapi bagi pegawai lama juga dengan adanya:

1. Promosi :penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula.
2. Mutasi :penempatan pegawai dimana secara prinsip, sama dengan alih tugas, hanya pada hal ini secara fisik, lokasi tempat kerja berbeda dengan semula.
3. Demosi :penempatan pegawai karena beberapa pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih kecil.

### **2.1.3. Indikator Penempatan Kerja**

Menurut Benardin dan Russel (2010:111) indikator-indikator penempatan kerja antara lain sebagai berikut :

#### **1. Pengetahuan**

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain.

## 2. Keterampilan

Merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan atau mental daripada data, orang atau benda-benda.

Menurut Robbins (2011:12) keterampilan dibagi menjadi tiga yaitu:

### a. Keterampilan Teknis

Merupakan keterampilan menerapkan dengan menggunakan peralatan untuk menjalankan prosedur pelaksanaan pekerjaan.

### b. Keterampilan Lisan

Merupakan keterampilan berkomunikasi dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

### c. Keterampilan Mental

Merupakan keterampilan mental untuk menjalin hubungan kerja serta terampil dalam menghadapi persaingan kerja.

## 3. Pengalaman Kerja

Gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan fikiran terhadap sesuatu keadaan atau suatu objek.

Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu:

### 1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut: 1) pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat. 2) pendidikan

alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

## 2. Pengetahuan Kerja

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

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan
- b. peralatan kerja
- c. prosedur dan metode proses pekerjaan

## 3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

## 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Indikatornya adalah:

- a. Pekerjaan yang harus dilakukan

b. Lamanya melakukan pekerjaan itu

## 5. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan, hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Indikatornya : kesesuaian faktor usia seseorang pegawai dengan posisi kerja.

### **2.1.4 Syarat-syarat Penempatan Kerja**

Menurut Siagian (2013:111-113) syarat-syarat penempatan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

#### 2. Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

#### 3. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

#### 4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

#### 5. Tanggung Jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

#### 6. Kepandaian Bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

#### 7. Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

#### 8. Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Sedangkan menurut Sastrohardiwiyo (2014:163) ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja yaitu:

##### 1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta tanggung jawab.

## 2. Pengalaman

Pengalaman berkerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

## 3. Kesehatan Fisik dan Mental.

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, mampu tes kesehatan khusus diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-bener sehat jasmani merupakan rohani

## 4. Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenaga kerjaan. Status perkawinan menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

## 5. Usia

Tidak ada satu manusia yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksikannya.

### **2.1.5. Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja**

Menurut Siswanto (2010:156), penempatan pegawai dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2013:108) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa bentuk-bentuk penempatan pegawai meliputi:

#### 1. Penempatan Pegawai Baru (Calon Pegawai)

Sebelum seorang pegawai ditempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan pegawainya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Orientasi menurut Malayu SP Hasibuan (2013:180), orientasi artinya memberitahukan kepada pegawai baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawabnya, peraturan, sejarah dan struktur organisasi serta memperkenalkannya kepada pegawai lama. Orientasi ini bertujuan agar pegawai baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan dijadikan pertimbangan bagi seorang pegawai baru untuk ditempatkan pada posisinya.

#### 2. Penempatan Pegawai Lama

Penempatan pegawai lama mengandung arti bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi yang terdiri dari:

a. Promosi

Menurut Siagian (2013:169) promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sedangkan menurut Siswanto (2010:157) promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi yang lebih besar. Dapat disimpulkan promosi adalah proses kenaikan jabatan seseorang disertai dengan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

b. Transfer

Menurut Siswanto (2010:157) transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. Sedangkan menurut Rivai (2013:213) transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Jadi dapat dikatakan bahwa transfer adalah proses pemindahan pegawai pada kekuasaan dan tanggung jawab yang sama.

c. Penurunan Jabatan (*demosi*)

Menurut Siagian (2013:172) *demosi* berarti bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Sementara menurut Siswanto (2010:157) *demosi* adalah pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah dan level organisasi yang



lebih rendah. Dapat dikatakan bahwa demosi adalah proses penurunan pangkat seseorang disertai dengan penurunan kekuasaan dan tanggung jawab.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti:

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
2. Perilaku Pegawai yang disfungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

#### d. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Siagian (2013:175) pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai pegawai dan pegawainya terputus. Menurut Siswanto (2010:161) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu organisasi yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan. Sehingga pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai terputusnya hubungan antara organisasi dengan pegawainya karena suatu alasan. Pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan munculnya aktivitas penempatan pegawai.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:

1. Alasan pribadi pegawai tertentu.
2. Karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat.
3. Karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi atau stagflasi.

4. Karena adanya kebijaksanaan organisasi untuk mengurangi kegiatannya yang pada gilirannya menimbulkan keharusan untuk mengurangi jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi.

## **2.2. Prestasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:32) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Nitisemone (2013:142) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan kepada seseorang atau sekumpulan orang

Menurut Kas and Rosenwig (2010:25) mengemukakan bahwa prestasi kerja dengan kesanggupan, usaha dan kesempatan. Jadi prestasi adalah fungsi dari kesanggupan, usaha dan kesempatan. Dengan kata lain, ada kesempatan dan usaha, namun tanpa kesanggupan, maka prestasi tidak dapat dicapai. Ada kesanggupan dan kesempatan, namun apabila tidak ada usaha, prestasi juga tidak dapat dicapai, sehingga untuk mencapai suatu prestasi semua unsure tersebut harus ada.

Prestasi dikaitkan dengan bidang kepegawaian, menurut Nograho (2013:198) prestasi adalah segala pekerjaan yang berhasil karena adanya kemampuan usaha dan kesempatan sehingga prestasi itu menunjukkan kecakapan manusia suatu bangsa. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:67) prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kegiatan nyata berupa kemampuan atau kesanggupan, kecakapan atau usaha, dan kesempatan atau nilai yang telah diperoleh atau dicapai dari suatu pekerjaan yang telah diperbuat. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh karyawan atau pegawai kepada organisasi. Organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawan atau pegawainya selalu dalam keadaan yang tinggi.

### **2.2.2. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Heidrachman dan Husnan (2009:19) Indikator-Indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

#### **2. Kuantitas Kerja**

Dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

#### **3. Hubungan Kerja**

Merupakan perilaku berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berfikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan Kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang keandalan dalam melaksanakan tugas .

10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Sedangkan menurut Nasution (2010:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja terdapat beberapa indikator diantaranya:

1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan.

2. Kuantitas Kkerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Ketepatan Waktu

Kriteria penilaiannya adalah sejauh mana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan .

### **2.2.3. Manfaat Penilaian Pestasi Kerja**

Menurut Handoko (2011:135) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. departemen personalia

dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

Sedangkan menurut Sulistiyani (2009:123), manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **2.2.4. Penilaian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan seefektif dan seefisien mungkin. Oleh karena itu setiap organisasi selalu mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Menurut Simamora (2011:131) bahwa landasan-landasan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk megembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.

3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karieryang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dan dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya
5. Setiap orang bersedia menerima tanggungjawab yang lebih besar
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Menurut Hasibuan (2013:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan menurut Siswanto (2010:91) penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau penyelia penilai untuk menilai hasil kerja karyawan atau pegawai dengan jalan membandingkanhasil kerja dengan deskripsipekerjaan dan membandingkan dengan pekerjaan karyawan tersebutdari waktu ke waktu.

Dari uraian tersebut diatas, dapat dipahami bahwa prestasi kerja adalah sangat penting dalam kehidupan suatu organisai dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Dan pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan, senantiasa berusaha untuk melakukannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

### **2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Berikut penulis sajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sandi (2013) dengan judul “Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kendatel Malang). Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel



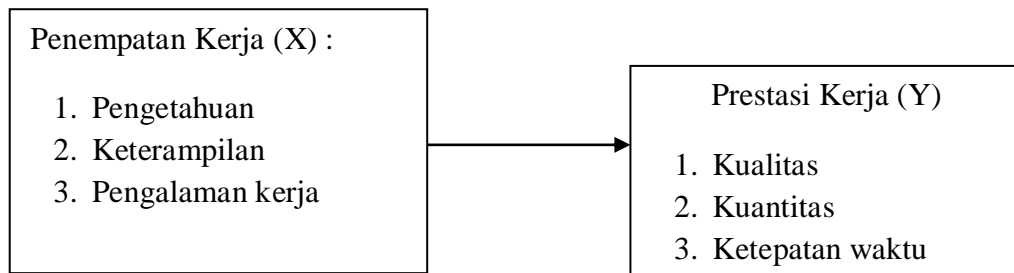
Penempatan Karyawan (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $53,946 > 2,92$ ) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari  $= 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). nilai koefisien determinasi sebesar 0,828. Variabel Penempatan Karyawan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $= 0,05$ . Variabel bebas yang berkontribusi dominan terhadap prestasi kerja yaitu kesesuaian sikap, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,496.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Trinanda (2011) dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Umum Perintis kemerdekaan Bandung Periode Tahun 2009-2010). Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa secara simultan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,385 atau 38,5% sedangkan sisanya sebesar 0,615 atau 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Cristy (2016) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda  $F_{hitung} = 7,032 > F_{table} 3,25$  dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Variabel penempatan (X1) secara

parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$  dan signifikansi  $p\text{-value} = 0,151 > 0,05$ . Sedangkan variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$  dan signifikansi  $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$ .

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Penempatan Pegawai adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menempatkan posisi atau jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kegiatan nyata berupa kemampuan atau kesanggupan, kecakapan atau usaha, dan kesempatan atau nilai yang telah diperoleh atau dicapai dari suatu pekerjaan yang telah diperbuat. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat disumbangkan oleh karyawan atau pegawai kepada organisasi. Organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha agar prestasi kerja karyawan atau pegawainya selalu dalam keadaan yang tinggi. Dengan adanya penempatan kerja pegawai secara tepat maka akan membawa dampak yang baik untuk prestasi kerja pegawai itu sendiri, karena telah menempatkan pegawai secara tepat sehingga sebagian besar kinerja pegawai akan lebih baik. Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat ditunjukkan sebagai berikut



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

$H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2017 sampai bulan Agustus 2018.

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

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik mempelajarinya atau yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2010:103). Sedangkan Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah suatu daerah generalisasi yang terdiri atas dubyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 40 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:119) menyatakan bahwa besarnya jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel (menjauhi populasi) maka semakin besar

kesalahan generalisasi. Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas, karena jumlah populasi lebih kecil 100 maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi menjadi sampel atau disebut juga dengan sensus, Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang dikarenakan 1 orang adalah peneliti sehingga tidak dimasukkan kedalam sampel penelitian.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, kuantitatif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan memberi skor numeric pada jawaban untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala likert.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2013:125) Sumber data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan hubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

##### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi diantaranya diperoleh tentang ruang lingkup Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Observasi (*observation*), yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini

#### 2. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang kompetensi dan kinerja pegawai. Menyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja dengan skala likert. Para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Sangat Setuju (SS)	= Diberi bobot / skor 5
Setuju (S)	= Diberi bobot / skor 4
Netral (N)	= Diberi bobot / skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Diberi bobot / skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Diberi bobot / skor 1

### 3. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku literatur, jurnal, internet, majalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.5. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan satu variable bebas dan satu variable terikat. Variabel bebas adalah Penempatan kerja (X), variabel terikat adalah Prestasi kerja pegawai (Y). Defenisi operasional dan indikator tiap variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Penempatan kerja adalah penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi pada orang terebut (Hasibuan, 2013:11)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman kerja (Benardin dan Russel, 2010:11)	<i>Likert</i>
Prestasi kerja adalah adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2013:32)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Nasution, 2010:99)	<i>Likert</i>

### 3.6. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa menyelidiki masalah, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis dengan tujuan memecahkan suatu hipotesis. Dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan tentang penempatan kerja dan prestasi kerja, dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis butir ini menggunakan alat Bantu program SPSS. Menurut Sugiyono (2013:368), kriteria pengujian analisis ini adalah: “Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur”.

Dengan ketentuan bahwa, apabila nilainya negatif atau kecil dari  $r_{tabel}$ , maka nomor item tersebut tidak valid, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka nomor item tersebut valid. Secara sistematis, uji validitas ini menggunakan korelasi sederhana (*simple correlation*) dari Pearson yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2013:367):



$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : r = nilai koefisien korelasi masing-masing item

n = jumlah sampel yang digunakan

X = skor nilai setiap item

Y = skor total setiap sampel

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja (*internal consistency*), kemudian dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono (2013:370), kriteria pengujian analisis ini adalah: “Jika nilai koefisien korelasi (*alpha*) lebih besar dan sama dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (*alpha*) lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak reliabel”.

Dengan ketentuan bahwa, apabila  $r_{alpha}$  nilainya negatif atau kecil dari  $r_{tabel}$ , maka nomor item tersebut tidak reliabel, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka nomor item tersebut reliabel. Secara sistematis, rumus Alpha Cronbach ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma \cdot b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = varians total

### 3.7. Teknik Analisa Data

#### 3.7.1 Teknik Analisa Deskriptif

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (mean) masing-masing item pertanyaan dan total item. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Dengan demikian akan tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan sugiyono (2013:74) sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Skor\ Rata-rata}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$$

Tabel 3.2  
Klasifikasi Tingkat Capaian / Kesesuaian Responden

Tingkat Capaian Responden (0%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
70 – 89	Baik
55 – 69	Cukup Baik
45 – 54	Kurang Baik
1 – 44	Tidak Baik

Sumber : Arikunto (2010:121)

Untuk menentukan frekuensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentase masing-masing frekuensi dengan rumus :

$$\%F = F/n \times 100.$$

Menghitung besarnya nilai skor total dihitung dengan rumus :

$$\text{Skor Total} = \sum ( F_1 \times \text{Skala}_i)$$

Menghitung besarnya nilai rata-rata dihitung dengan rumus :

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

### **3.7.2 Uji Persyaratan Data**

Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data dengan langkah sebagai berikut:

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2010:45) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) < 0,05 ( taraf kepercayaan 95 % ), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) > 0,05 ( taraf kepercayaan 95 % ), distribusi adalah normal.

### 3.7.2.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah asumsi dalam regresi di mana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang sama antara satu varians dari residual. Tidak terjadinya homogenitas apabila penyebaran residual tidak teratur, dimana plot terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. (Santoso, 2010).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis Regresi bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan matematis antara sebuah atau beberapa variabel bebas (independen) dengan sebuah variabel tak bebas (dependen) serta kegunaannya adalah untuk membuat ramalan tentang nilai dari variabel bebas, jika setiap nilai dari variabel tak bebas diketahui, sehingga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = penempatan kerja

Y = prestasi kerja pegawai

$\varepsilon$  = Standart Error

### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan  $R^2$  jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui variabel independen yang paling signifikan hubungannya dengan variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t. Yaitu untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana  $r$  = koefisien korelasi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel

independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau  $t$  hitung lebih besar dari

$t$  tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen seperti : Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.