

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH
TINGGI PENYULUHAN PERTANIAN (STPP) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh

NAMA : DINI RAMADHANI
NPM : 1405161065
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DINI RAMADHANI
N P M : 1405161065
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI PENYULUHAN PERTANIAN (STPP) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Ir. ALRIDIVIRSAH, M.M

Penguji II

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DINI RAMADHANI
N P M : 1405161065
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH
TINGGI PENYULUHAN PERTANIAN (STPP) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN / SKRIPSI

Nama : DINI RAMADHANI
NPM : 1405161065
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal berikut
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Mercayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identifikasi perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Januari 2018

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

SA183ADF9212416E2

6000
ENAM RIBU RUPIAH



DINI RAMADHANI

NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal skripsi.

ABSTRAK

Dini Ramadhani. NPM. 1405161065. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan. Skripsi. UMSU.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan, dan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka. Populasi didalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan sebanyak 75 orang. Sampel dalam penelitian ini berbentuk sampel jenuh yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai penempatan kerja yaitu $t_{hitung} (2,859) > t_{tabel} (1,993)$ dan dengan nilai $Sig.0,006 < \alpha_{0,05}$. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai motivasi kerja yaitu $t_{hitung} (5,542) > t_{tabel} (1,993)$ dan dengan nilai $Sig.0,000 < \alpha_{0,005}$. Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan nilai $F_{hitung} (39,595) > F_{tabel} (3,120)$ dan dengan nilai $Sig.0,000 < \alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul yang akan diteliti oleh penulis adalah Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan.

Penulisan ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibunda Juliani dan ayahanda Ahmadi yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang dan dukungan baik secara moril maupun materil. Dan terimakasih juga untuk Muhammad Dhafa Irhamna, Muhammad Daris Irsyad, ocik, tante Risma serta seluruh keluarga sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan lancar

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Siti Mujiatun SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku Dosen PA kelas J Manajemen Pagi stambuk 2014
9. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf di lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Program Studi Manajemen
10. Seluruh pegawai STPP Medan yang telah memberikan informasi dan pengarahan dalam pengumpulan data.
11. Teman-teman seperjuangan yaitu Eka Dewi Puspita, Siti Amina Dira Ardisa, Hafizha Fadhilah, Retno Afrida, Dini Novita Hernanda, Fitri

Oktaviani serta teman seperjuangan sedari SMA Nindya Distyra, Novia Faradila, dan Maharani Devita.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terdapat kekurangan baik dalam isi, bahasa dan kata maupun dalam hal penyajian. Untuk itu penulis dengan tangan terbuka menerima saran maupun kritik yang bersifat membangun dari para pembaca guna perbaikan dan penyempurnaan karya tulis ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2018

Dini Ramadhani

NPM. 1405161065

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ...	8
c. Penilaian Prestasi Kerja	10
d. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	10
e. Indikator Prestasi Kerja	12
2. Penempatan Kerja	14
a. Pengertian Penempatan	14
b. Faktor-Faktor Penempatan	16

c. Tujuan Penempatan	18
d. Indikator Penempatan Kerja	19
3. Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Jenis-Jenis Motivasi	23
c. Indikator Motivasi	26
d. Faktor-Faktor Motivasi	27
e. Teknik Memotivasi	28
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	33
BAB III : METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Definisi Operasioanal Variabel	34
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data	49
2. Identitas Responden	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
4. Analisis Data Penelitian	58

B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja ...	69
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	70
3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	71
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Pola Motivasi	24
Tabel II. 2	Teori Dua Faktor Herzberg	28
Tabel III. 1	Indikator Penempatan Kerja	34
Tabel III. 2	Indikator Motivasi	35
Tabel III. 3	Indikator Prestasi Kerja	35
Tabel III. 4	Skedul Penelitian	36
Tabel III. 5	Skala Penilaian Jawaban Kuesioner	39
Tabel III. 6	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja.....	40
Tabel III. 7	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	41
Tabel III. 8	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	41
Tabel III. 9	Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja	43
Tabel III. 10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	43
Tabel III. 11	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja	44
Tabel IV. 1	Skala Penilaian Likert	49
Tabel IV. 2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV. 4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV. 5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV. 6	Distribusi Jawaban untuk Variabel X ₁ (Penempatan Kerja)	52
Tabel IV. 7	Distribusi Jawaban untuk Variabel X ₂ (Motivasi Kerja)	54

Tabel IV. 8	Distribusi Jawaban untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)	56
Tabel IV. 9	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	61
Tabel IV. 10	Uji Multikolinearitas	62
Tabel IV. 11	Koefisien Regresi	64
Tabel IV. 12	Hasil Uji – t	66
Tabel IV. 13	Anova Hasil Uji F	68
Tabel IV. 14	Koefisien Determinan (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Jenis Penempatan	15
Gambar II. 2	Paradigma Penelitian	31
Gambar II. 3	Paradigma Penelitian	32
Gambar II. 4	Kerangka Konseptual	33
Gambar IV. 1	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	59
Gambar IV. 2	Uji Normalitas Metode Histogram	60
Gambar IV. 3	<i>Scatterplot</i> Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013 hal. 12). Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001, hal. 135) bahwa ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai organisasi pemerintahan maupun swasta. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang terbaik.

Mangkunegara (2009, hal. 67) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika pegawai kurang berperan aktif atau kurang bersemangat dalam kegiatan organisasi maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah penempatan pegawai. Penempatan kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting didalam suatu instansi. Menurut Hasibuan (2011, hal. 180) penempatan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada yang mengisinya sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Dengan penempatan kerja yang tepat maka akan diperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Dalam menempatkan pegawai akan lebih baik bila sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimilikinya dengan kata lain *the right man on the right place*. Hal ini akan menyebabkan tingginya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang pada akibatnya akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Di samping itu penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh organisasi yang bersangkutan dengan yang dimiliki pegawai.

Motivasi juga memiliki andil yang cukup besar dalam keberhasilan pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan Teori Motivasi Prestasi atau *McClelland's Achievement Motivation Theory* oleh David McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2011, hal. 231) dimana kebutuhan akan prestasi dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Melihat pentingnya motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, sudah sepatutnya motivasi diberikan pada tiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintahan. Motivasi perlu diberikan untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan pegawai pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak memiliki semangat kerja dan mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) merupakan perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Kementerian Pertanian yang bertanggung jawab kepada Menteri Pertanian yang pelaksanaannya dilimpahkan pada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (PPSDMP). Terhitung ada tujuh STPP di Indonesia salah satunya di Sumatera Utara tepatnya di kota Medan yang beralamat di Jl. Binjai Km. 10 Medan, mempunyai fungsi melaksanakan pendidikan Diploma IV serta melaksanakan program kerjasama

dengan instansi lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas penyuluhan untuk kalangan luas. Hasil kerja pegawai tentunya diperlukan instansi untuk menentukan perkembangan kedepannya agar tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada tempat penelitian ditemukan terdapat kecenderungan penurunan prestasi kerja pegawai. Penurunan ditandai dengan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Permasalahan dalam penempatan kerja ditandai dengan adanya sebagian pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, hal ini sedikit banyak dapat mengganggu pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Masalah lain yang ditemui pada tempat penelitian mengenai motivasi kerja yaitu kurangnya rasa antusiasme dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan salah satu tanda minimnya motivasi yang dimiliki pegawai pada tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan
3. Kurangnya rasa bertanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian tidak melebar maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yakni pada masalah penempatan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada STPP Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan?
- c. Apakah penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai STPP Medan

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis
Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai penempatan, motivasi, dan prestasi kerja. Juga bermanfaat sebagai pemenuhan syarat memperoleh gelar serjana manajemen
- b. Bagi instansi
Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi instansi dalam pengambilan keputusan meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui penempatan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan instansi
- c. Bagi pihak lain
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang sehubungan dengan penempatan, motivasi, dan prestasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2007, hal. 72) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Sutrisno (2009, hal. 150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Amirullah (2015, hal. 157) menyatakan prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Handoko (2017, hal. 260) orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

- 1) Menyukai pengambilan risiko yang layak sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab

- 2) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi risiko yang sudah diperhitungkan
- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor motivasi

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

Menurut Abdullah (2014, hal. 61) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Penempatan karyawan

Penempatan karyawan yang tepat menurut prinsip manajemen sumber daya manusia yaitu "*the right man on the right place*". Seseorang karyawan yang menempati posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya, dapat dipastikan prestasinya lebih baik daripada ditempatkan secara asal

2) Sistem penghargaan yang proporsional

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan proporsi masing-masing karyawan akan berdampak pada kebaikan prestasi kerja, baik karyawan yang sudah mendapatkan maupun karyawan yang belum mendapatkan

3) Pengambilan keputusan yang adil dan proporsional dalam memberdayakan karyawan yang akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan

4) Filosofi organisasi, visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi akan memandu pada pencapaian kompetensi karyawan

5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan oleh organisasi juga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan

6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi hasil kerja karyawan

7) Proses organisasional yang mengembangkan kepemimpinan secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan

c. Penilaian Prestasi Kerja

Hasibuan (2013, hal. 31) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Menurut Sutrisno (2009, hal. 155) penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Adapun penilaian prestasi kerja menurut Gaol (2014, hal. 274) didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup

- 1) Menetapkan standar kerja
- 2) Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
- 3) Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik

d. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Kegiatan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Ardana dkk (2012, hal. 125) kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi

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 terhadap prestasi kerja masa lalu

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan-kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat dan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

10) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan

e. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001, hal. 41) indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berkaitan dengan kesadaran dalam melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan dan kesadaran sebagai bagian dari sebuah organisasi

2) Kecepatan bekerja

Pegawai tidak menunda tugas yang diberikan dan mampu menggunakan fasilitas yang disediakan

3) Kerapian hasil bekerja

Hal ini berkaitan dengan nilai keindahan pekerjaan dan memiliki keteraturan pekerjaan

4) Kejujuran

Pemimpin mengukur kejujuran dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahan

5) Kedisiplinan

Pemimpin menilai kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan yang ada dalam organisasi

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014, hal. 152) sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2. Penempatan Kerja

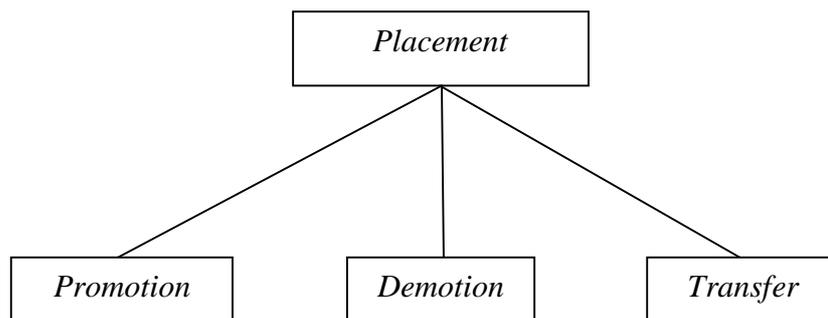
a. Pengertian penempatan

Menurut Hasibuan (2013, hal. 63) menyatakan penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan adalah proses penentuan posisi seseorang didalam organisasi. Jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya. Menurut Ardana dkk (2012, hal. 82) menyatakan penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seseorang karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan. Sedangkan menurut Zainal, dkk (2015, hal. 154) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, penempatan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menempatkan karyawan pada ruang lingkup pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya sehingga mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan.

Penempatan terdiri dari dua cara: (1) karyawan baru dari luar perusahaan dan (2) penugasan ditempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *inplacement* atau penempatan internal. Secara umum penempatan terbagi menjadi tiga yaitu, promosi (*promotion*), demosi (*demotion*), dan transfer.



Gambar II. 1
Jenis Penempatan

Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atau

usaha dari prestasinya di masa lalu. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Satu permasalahan akan timbul akibat demosi, yaitu karyawan mungkin akan kehilangan motivasi kerja dan makin buruk loyalitasnya. Sedangkan transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatnya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

b. Faktor-Faktor Penempatan

Dalam melakukan penempatan karyawan, perusahaan ingin agar dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan dan bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Ardana, dkk (2012, hal. 83) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraih oleh karyawan dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, di mana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya juga perlu menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan

tenaga kerja. Misal: Sarjana Ekonomi/Akuntansi ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang dan masalah ekonomi/akuntansi

2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan kerja. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilannya.

3) Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Karena tanpa pertimbangan yang matang pasti akan muncul hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Pekerjaan yang berat dan berbahaya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan yang memiliki tingkat kejujuran yang tinggi diperlukan orang-orang yang memiliki mental yang sehat

4) Status perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan

5) Faktor Umur

Dalam rangka penempatan kerja, faktor usia kerja yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan

6) Faktor jenis kelamin

Jenis kelamin tenaga kerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria

7) Minat dan hobi

Seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin, dan produktif bila apa yang dikerjakannya ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya.

c. Tujuan Penempatan

Perusahaan menempatkan karyawan dengan berbagai tujuan, menurut Riani (2013, hal. 42) menyatakan tujuan dari penempatan karyawan antara lain:

- 1) Pengembangan karyawan, biasanya untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar semakin mandiri dan bertanggung jawab dalam skala yang lebih kecil. Dalam hal ini terkadang disertai dengan promosi
- 2) Kebutuhan perusahaan, dalam hal ini biasanya perusahaan menempatkan karyawan dengan maksud pengembangan cabang baru atau membuka jenis usaha baru.

Penempatan pada umumnya bertujuan untuk menempatkan seseorang pegawai pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya.

Menurut Rivai (2009, hal. 271), pada hakikatnya apa yang menjadi sasaran proses penempatan karyawan adalah untuk hal-hal berikut:

- 1) Mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia didalam perusahaan
- 2) Agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan
- 3) Menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat
- 4) Agar perusahaan dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berhasil direkrut

d. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2013, hal. 117) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya memperhatikan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang diisyaratkan meliputi:

- a) Pendidikan yang disyaratkan
- b) Pendidikan alternatif

2) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut

3) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

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

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat mejadi bahan pertimbangan untuk:

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

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi penting dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya manusia bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ardana dkk (2012, hal. 193) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif

untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Zainal, dkk (2015, hal. 607) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Robbins dan Judge (2011, hal. 238) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Senada dengan Robbins dan Judge, Wibowo (2015, hal. 110) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Rivai (2009, hal. 863) menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai
- 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri

- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang hingga ia terdorong untuk bekerja. Mengingat bahwa setiap individu atau pegawai berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang dari manajemen.

Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan akan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus

berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi).

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Ardana dkk (2012, hal. 193) menyatakan ada tiga jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Material *incentive*, yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- 2) Semi material *incentive*
- 3) Non material *incentive*, yang tak dapat dinilai dengan uang seperti penempatan yang tepat, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, dan fasilitas rekreasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal. 222) ada dua jenis motivasi yang sering digunakan didalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Motivasi positif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja

- 2) Motivasi negatif

Pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum

Didalam suatu perusahaan maupun instansi pemimpin dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip dalam buku Hasibuan (2011, hal. 217) keinginan-keinginan tersebut adalah:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan

Pemimpin dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Menurut Usman (2016, hal. 279) empat pola motivasi yang sangat penting adalah prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan.

Tabel II. 1
Pola Motivasi

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi, dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi. Tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk memengaruhi orang dan situasi.

Sumber: Newstrom & Davis, yang dikutip oleh Usman (2016, hal. 279)

Dengan mengetahui perilaku pegawainya, apa yang menyebabkan mereka mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja maka

seorang pemimpin akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 149) ada dua cara metode yang dapat dilakukan dalam memotivasi pegawai. Yaitu motivasi langsung yang bersifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, maupun bonus. Selanjutnya motivasi tak langsung dengan hanya memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja

Menurut Zainal, dkk (2015, hal. 616) penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang cocok.

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan, penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik dapat menyenangkan perasaan para pegawai
- 2) Komunikasi dan informasi, pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan akan memberikan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini juga akan sangat berguna untuk menghindari gosip atau desas-desus

- 3) Persaingan, partisipasi, dan kebanggaan. Dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat antar para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Selain itu membiarkan mereka memberikan sumbangan pikiran sehingga menimbulkan adanya perasaan diperlukan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Newstrom yang dikutip oleh Wibowo (2015, hal. 110) indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) *Engagement*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan

- 2) *Commitment*

Komitmen adalah suatu tingkat dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tingkat *organizational citizenship*

- 3) *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja

- 4) *Turnover*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Hasibuan (2008, hal. 123), yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dan perlengkapan keselamatan kerja

3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja

5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya.

d. Faktor-Faktor Motivasi

Baldoni mengemukakan terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yang dikutip oleh Wibowo (2015, hal. 119) diantaranya sebagai *Energize*, *Encourage*, dan *Exhort*.

- 1) *Energize*, adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh yang benar, mengkomunikasikan dengan jelas dan menantang dengan cara yang tepat
- 2) *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan penghargaan
- 3) *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan di mana motivasi berkembang

Sedangkan menurut Herzberg pemimpin perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai. Faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Hanya faktor-faktor positiflah, “motivators” (intrinsik) yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan pimpinan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut

Tabel II. 2
Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Pemeliharaan (Ekstrinsik)
1) Prestasi (<i>achievement</i>)	1) Supervisi
2) Penghargaan (<i>recognition</i>)	2) Kondisi kerja
3) Pekerjaan itu sendiri	3) Hubungan interpersonal
4) Tanggung jawab	4) Bayaran dan keamanan
5) Pertumbuhan dan perkembangan	5) Kebijakan perusahaan atau instansi

Sumber: Herzberg, yang dikutip oleh Usman (2016, hal. 287)

e. Teknik Memotivasi

Menurut Kemendikbud yang dikutip oleh Usman (2016, hal. 301) teknik memotivasi antara lain:

1) Berpikiran positif

Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi juga lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu

2) Menciptakan perubahan yang kuat

Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata, "Saya Juga Bisa" dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi

3) Membangun harga diri

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan merupakan salah bentuk teknik memotivasi. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat

4) Memantapkan pelaksanaan

Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan, yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus

5) Membasmi sikap suka menunda-nunda

Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai

Sedangkan menurut Verma yang juga dikutip oleh Usman (2016, hal. 302) ada teknik memotivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan yang disebut dengan prinsip motivate

M = *Manifest*, artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas

O = *Open*, artinya bangkitkan percaya diri ketika mendelegesikan tugas

T = *Tolerance*, artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik

I = *Involve*, artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan

V = *Value*, artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)

A = *Align*, artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan dengan sasaran individu (orang-orang yang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan)

T = *Trust*, artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi)

E = *Empower*, artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya)

B. Kerangka Konseptual

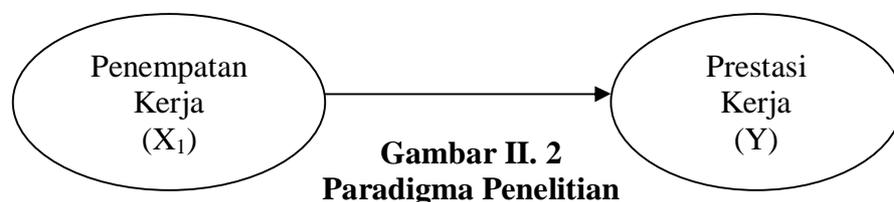
1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penempatan yang tepat merupakan suatu cara untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2007, hal. 71) penempatan karyawan yang tepat merupakan salah kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditetapkan sebelumnya serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat

untuk jabatan yang tepat” atau “*The right man in the the right place and the right man behind the right job*”. Dengan penempatan yang tepat, merupakan motivasi yang dapat menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap pegawai.

Hasil penelitian Tenny Puspitasari (2015) membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

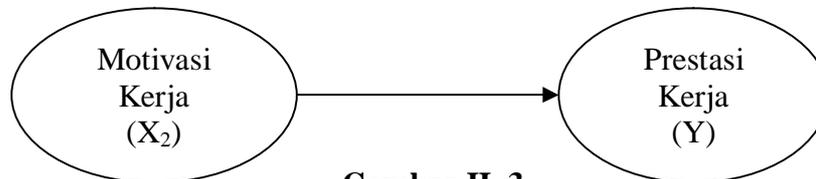


2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi atau dorongan yang dilakukan instansi mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih semangat, efektif, dan efisien dalam bekerja. Menurut Zainal, dkk (2015, hal. 618) bahwa para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan karena kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja.

Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan antara satu dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian Jundah Ayu Permatasari (2015) membuktikan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.



Gambar II. 3
Paradigma Penelitian

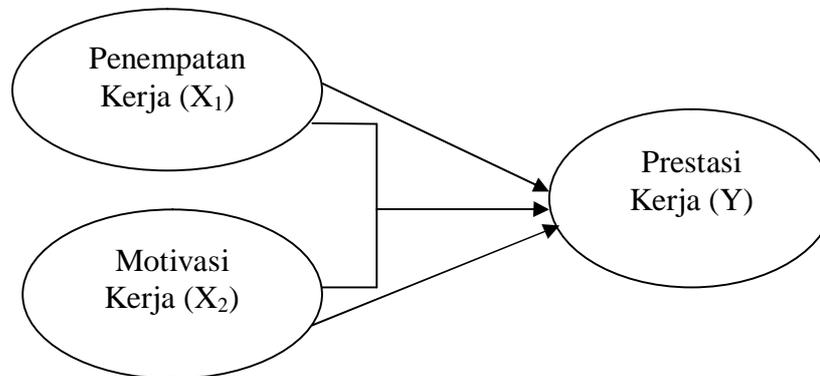
3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2004), bahwa prestasi kerja sangatlah berhubungan dengan penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang. Menurut McClelland yang dikutip oleh Asep dan Tanjung (2004, hal. 122) mengatakan bahwa prestasi merupakan sumber motivasi. Yang mana apabila seseorang mencapai prestasi akan membentuk motivasi didalam dirinya untuk menuju prestasi yang lebih baik lagi.

Penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan pegawai mengalami demotivasi sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil kerja dan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dan faktor pegawai mencapai prestasi.

Hasil penelitian Liamatul Azizah (2013) membuktikan penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II. 4
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Usman dan Akbar (2009, hal. 38) ialah pernyataan atau jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang dikemukakan. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan
3. Ada pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017, hal. 80) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 18) pendekatan ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* yaitu Prestasi Kerja (Y).

B. Definisi Operasional Variabel

1. Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2009, hal. 271) penempatan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja yang tertentu. Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai, sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Adapun indikator dari penempatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III. 1
Indikator Penempatan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Pendidikan	3, 4, 5
2	Pengetahuan	6, 7, 8
3	Keterampilan	9, 10
4	Pengalaman kerja	1, 2

Sumber: Suwatno (2013, hal. 117)

2. Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2017, hal. 250) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Gibson (2013, hal. 165) menyatakan motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan. Motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

Tabel III. 2
Indikator Motivasi

No	Indikator	No Item
1	Janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha	1, 2, 3
2	Komitmen pekerja dengan organisasi	4, 5, 6
3	Kepuasan	7, 8
4	<i>Turnover</i>	9, 10

Sumber: Wibowo (2015, hal. 110)

3. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005, hal. 72) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III. 3
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	No Item
1	Tanggung jawab	1, 2
2	Kecepatan bekerja	3, 4
3	Kerapian hasil bekerja	5, 6
4	Kejujuran	7, 8
5	Kedisiplinan	9, 10

Sumber: Handoko (2001, hal. 41)

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian yang beralamat di Jl. Binjai Km. 10 Medan. Dan penelitian direncanakan mulai dari bulan Desember 2017 hingga bulan Maret 2018. Adapun skedul penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III. 4
Skedul Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset pendahuluan	■	■																		
Pengajuan judul			■																	
Penyusunan Instrumen				■																
Penyusunan proposal dan bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar proposal											■									
Pengolahan data												■	■	■	■					
Analisis data															■	■				
Penyusunan skripsi dan bimbingan																	■	■	■	■
Sidang skripsi																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 105) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi didalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 106) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi.

Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling* dengan bentuk sampel jenuh atau sensus. Menurut Martono (2010, hal. 69) menyatakan *nonprobability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (2017, hal. 119) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sehingga responden yang digunakan didalam penelitian ini adalah berjumlah 75 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pegawai untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan literatur yang mempunyai relevansi langsung dari masalah yang diteliti.

3. Kuesioner (*questioner*)

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan kepada responden. Dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dengan memberikan tanda *checklist* (ü) pada masing-masing jawaban yang dianggap tepat.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala pengukuran *Likert* menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72) merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Adapun kriteria pemberian skor terhadap alternatif jawaban kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel III. 5
Skala Penilaian Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79) validitas adalah menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Untuk menghitung koefisien validitasnya, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

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

(Umar: 2008, hal. 53)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total (seluruh item)

Dari r_{xy} yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid. Dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui tingkat kelayakan atau suatu kebenaran dari alat instrumen dari kuesioner maka diperlukan uji validitas untuk mengukur seberapa layak dan seberapa dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat untuk sebuah penelitian. Berikut hasil uji validitas dari setiap instrumen variabel dalam penelitian ini.

1) Uji Validitas Penempatan Kerja

Uji validitas mengenai instrumen penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 6
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Item Pernyataan	R – Hitung	R – Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,373 (positif)	0,227	0,001 < 0,05	Valid
2	0,555 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
3	0,656 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
4	0,733 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
5	0,741 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
6	0,581 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
7	0,560 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
8	0,450 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
9	0,565 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
10	0,479 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji validitas mengenai instrumen motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R – Hitung	R - Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,461 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
2	0,707 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
3	0,632 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
4	0,616 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
5	0,644 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
6	0,556 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
7	0,596 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
8	0,678 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
9	0,702 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
10	0,742 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas Prestasi Kerja

Uji validitas mengenai instrumen prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III. 8
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item pernyataan	R – Hitung	R – Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,492 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
2	0,632 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
3	0,754 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
4	0,717 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
5	0,757 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
6	0,695 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
7	0,706 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
8	0,745 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
9	0,735 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid
10	0,714 (positif)	0,227	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel-tabel hasil uji validitas diatas, semua intrumen dinyatakan valid. Selanjutnya setiap item pernyataan dapat dilanjutkan kepada pengujian berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 91) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Umar (2008, hal. 56) menyatakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua, maka reliabilitas diuji menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang mana rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σt^2 = varians total

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

Dimana sebelum menentukan nilai reliabilitas, maka terlebih dahulu mencari nilai varians dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih

r_{11} yang diperoleh dari hasil perhitungan, dibandingkan dengan r_{tabel} *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{11} > r_{tabel}$ maka soal instrumen tersebut reliabel. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 80) menyatakan jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau terpercaya.

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel berdasarkan olahan data menggunakan SPSS 18

Tabel III. 9
Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel penempatan kerja $0,766 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

Tabel III. 10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel III. 10 dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel motivasi kerja $0,837 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

Tabel III. 11
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien reliabilitas variabel prestasi kerja $0,882 \geq 0,60$. Maka instrumen penelitian pada variabel ini dapat dipercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda termasuk kedalam analisis multivariat yaitu suatu metode analisis regresi untuk lebih dari dua variabel. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X_1 = Penempatan kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Kelayakan model regresi diukur dengan menggunakan nilai signifikansi. Model regresi layak dan dapat dipergunakan jika angka signifikansi lebih kecil dari 0.05 (dengan presisi 5%) atau 0.01 (dengan prseisi 1%)

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 185) uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi tersebut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model penelitian ini, analisis yang digunakan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat berguna untuk membantu pengambilan keputusan tentang apakah suatu hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

a. Uji Parsial (Uji – t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individu (parsial) terhadap variabel *dependent*.

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana:

r_{xy} = Korelasi variabel x dan y yang dikemukakan

n = Jumlah sampel

Ketentuannya:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

b. Uji Signifikan Simultan/Uji Serentak (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Yang mana rumusnya sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X dan Y digunakan rumus:

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

Dimana:

D = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Pada penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi variabel bebas (Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja), dimana $0 < R^2 < 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 yaitu penempatan kerja, 10 pernyataan untuk variabel X_2 yaitu motivasi kerja, dan 10 pernyataan untuk variabel Y yaitu prestasi kerja. Angket ini disebar kepada 75 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 1
Skala Penilaian Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hasil data kuesioner penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan program SPSS 18.

2. Identitas Responden

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja sebagai identitas responden. Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	48,0	48,0	48,0
	Perempuan	39	52,0	52,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang (48%) sedangkan jumlah responden perempuan lebih banyak yakni 39 orang (52%).

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	2	2,7	2,7	2,7
	31 - 40 tahun	33	44,0	44,0	46,7
	41 - 50 tahun	20	26,7	26,7	73,3
	> 50 tahun	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 33 orang (44%), usia antara 41 - 50 tahun sebanyak 20 orang responden (26,7%) dan begitu pula dengan usia responden yang lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 20 orang (26,7%) sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah usia antara 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 2 orang (2,7%).

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	14	18,7	18,7	18,7
	D3	6	8,0	8,0	26,7
	S1	22	29,3	29,3	56,0
	S2	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah S2 sebanyak 33 orang (44%), kemudian 22 orang responden (29,3%) berpendidikan S1, 14 orang responden (18,7%) berpendidikan SMA/SMK, dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 6 orang (8%). Dapat disimpulkan bahwa instansi memiliki banyak pegawai yang berpendidikan tinggi.

Tabel IV. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	5	6,7	6,7	6,7
	5 - 10 tahun	7	9,3	9,3	16,0
	> 10 tahun	63	84,0	84,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mayoritas responden telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 63 orang (84%). Responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 5 – 10 tahun sebanyak 7 orang (9,3%) dan

responden yang telah bekerja selama kurun waktu 1- 5 tahun sebanyak 5 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan tingginya loyalitas pegawai terhadap instansi.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Penempatan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (Y). Berikut tabel yang menyajikan jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

a. Variabel Penempatan Kerja

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel penempatan kerja.

Tabel IV. 6
Distribusi Jawaban untuk Variabel X_1 (Penempatan Kerja)

Alternstif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	44	40	53,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
2	37	49,3	25	33,3	13	17,3	0	0	0	0	75	100
3	27	36	26	34,7	22	29,3	0	0	0	0	75	100
4	47	62,7	20	26,7	8	10,7	0	0	0	0	75	100
5	48	64	24	32	3	4	0	0	0	0	75	100
6	39	52	28	37,3	7	9,3	1	1,3	0	0	75	100
7	33	44	33	44	9	12	0	0	0	0	75	100
8	43	57,3	32	42,7	0	0	0	0	0	0	75	100
9	42	56	32	42,7	1	1,3	0	0	0	0	75	100
10	39	52	34	45,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 18

Dari tabel diatas dapat diuraikan distribusi jawaban responden mengenai variabel penempatan kerja sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Saya memiliki pengalaman yang terkait dengan pekerjaan saya saat ini” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (53,3%)
- 2) Pada pernyataan “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya dapat bekerja lebih baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang (49,3%)
- 3) Pada pernyataan “Saya memiliki latar belakang pendidikan yang terkait dengan pekerjaan saya saat ini” responden lebih banyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 27 orang (36%)
- 4) Pada pernyataan “Instansi mengadakan program pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan saya saat ini” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 47 orang (62,7%)
- 5) Pada pernyataan “Pendidikan non-formal (diklat) membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan saya saat ini” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 48 orang (68%)
- 6) Pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 39 orang (52%)
- 7) Pada pernyataan “Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya dapat menjadi pegawai yang lebih unggul” yang mana masing-masing mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 33 orang (44%)

- 8) Pada pernyataan “Pengetahuan mengenai pekerjaan sangat diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 43 orang (57,3%)
- 9) Pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 42 orang (56%)
- 10) Pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan instansi sesuai dengan keterampilan yang saya miliki” mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 39 orang (52%)

b. Motivasi Kerja (X_2)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel motivasi kerja.

Tabel IV. 7
Distribusi Jawaban untuk Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,7	64	85,3	0	0	0	0	0	0	75	100
2	26	34,7	49	65,3	0	0	0	0	0	0	75	100
3	35	46,7	38	50,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100
4	35	46,7	40	53,3	0	0	0	0	0	0	75	100
5	25	33,3	50	66,7	0	0	0	0	0	0	75	100
6	21	28	54	72	0	0	0	0	0	0	75	100
7	19	25,3	55	73,3	1	1,3	0	0	0	0	75	100
8	26	34,7	48	64	1	1,3	0	0	0	0	75	100
9	28	37,3	45	60	2	2,7	0	0	0	0	75	100
10	36	48	39	52	0	0	0	0	0	0	75	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 18

Dari tabel diatas dapat diuraikan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Saya sangat bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 64 orang (85,3%)
- 2) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (65,3%)
- 3) Pada pernyataan “Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,7%)
- 4) Pada pernyataan “Saya selalu menjaga komitmen terhadap instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (53,3%)
- 5) Pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dalam instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang (66,7%)
- 6) Pada pernyataan “Saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang (72%)
- 7) Pada pernyataan “Saya merasa puas dengan umpan balik yang diberikan instansi atas hasil kerja yang telah dilaksanakan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (73,3%)
- 8) Pada pernyataan “Instansi memenuhi harapan dan kebutuhan saya dalam hal pemberian fasilitas perumahan dan juga kesempatan

mengembangkan diri” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang (64%)

9) Pada pernyataan “Instansi memperhatikan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (60%)

10) Pada pernyataan “Loyalitas terhadap instansi adalah suatu hal yang penting” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (52%)

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel motivasi kerja.

Tabel IV. 8
Distribusi Jawaban untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18,7	59	78,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100
2	24	32	51	68	0	0	0	0	0	0	75	100
3	21	28	43	57,3	11	14,7	0	0	0	0	75	100
4	23	30,7	44	58,7	8	10,7	0	0	0	0	75	100
5	27	36	40	53,3	8	10,7	0	0	0	0	75	100
6	28	37,3	42	56	5	6,7	0	0	0	0	75	100
7	28	37,3	43	57,3	4	5,3	0	0	0	0	75	100
8	30	40	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
9	33	44	41	54,7	1	1,3	0	0	0	0	75	100
10	34	45,3	41	54,7	0	0	0	0	0	0	75	100

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah SPSS 18

Dari tabel diatas dapat diuraikan jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan “Saya merasa tidak tenang jika tugas-tugas yang diberikan instansi belum diselesaikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 59 orang (78,7%)
- 2) Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51 orang (68%)
- 3) Pada pernyataan “Saya tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (57,3%)
- 4) Pada pernyataan “Saya mampu menggunakan fasilitas yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (58,7%)
- 5) Pada pernyataan “Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditentukan instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (53,3%)
- 6) Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (56%)
- 7) Pada pernyataan “Saya tidak pernah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (57,3%)

- 8) Pada pernyataan “Saya bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan jika melakukannya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (57,3%)
- 9) Pada pernyataan “Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (54,7%)
- 10) Pada pernyataan “Saya meninggalkan tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang (54,7%)

4. Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

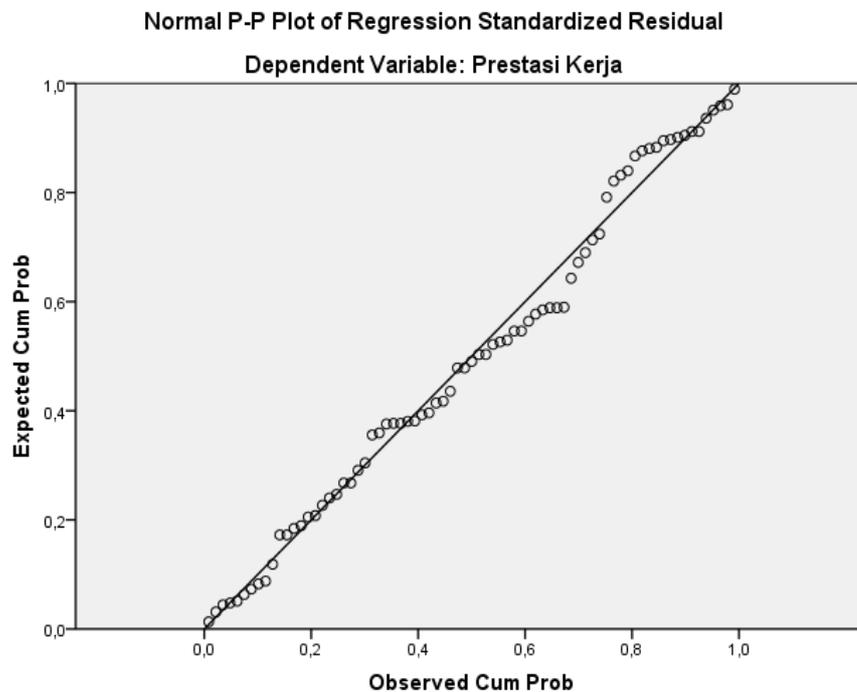
Menurut Ikhsan, dkk (2014, hal. 185) uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat melalui beberapa metode berikut ini:

a) Metode P-Plot

Dari metode ini dapat dilihat jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS 18, maka diketahui uji normalitas menggunakan metode ini adalah sebagai berikut:

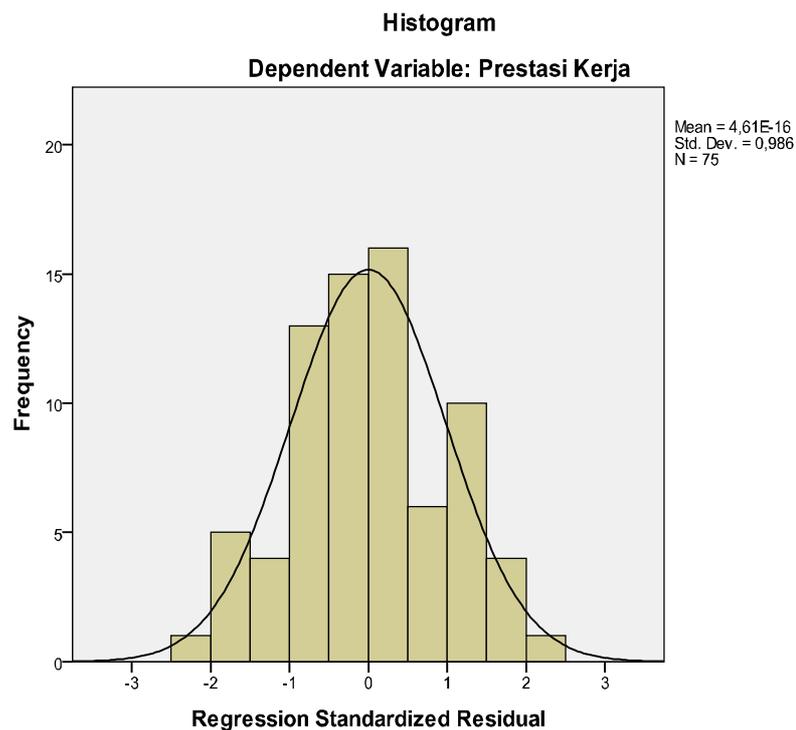


Gambar IV. 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa data-data menyebar disekitar garis diagonal, hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 18, maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



Gambar IV. 2
Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan dengan gambar tersebut telah membentuk pola lonceng dan data tidak miring ke kanan maupun kekiri.

c) Metode Kolmogorov-Smirnov

Pada metode ini uji normalitas dilakukan secara statistik yaitu dengan kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat

dilihat pada nilai probabilitasnya. Data berdistribusi normal, jika nilai Kolmogorov-Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha 0.05$). Berikut adalah hasil olahan data menggunakan SPSS 18:

Tabel IV. 9
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67966242
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,592

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 18

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai asymp Sig. (2-tailed) variabel penempatan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja adalah 0,592 yang artinya seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara yang digunakan untuk menilai apakah model regresi linier tidak mengalami multikolinearitas yaitu jika *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 10
Uji Multikolinearitas

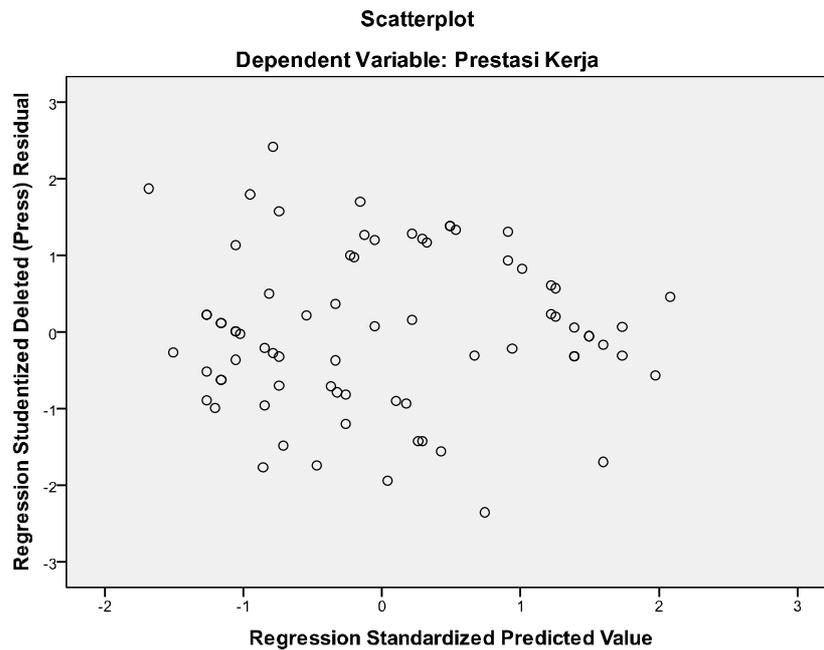
Coefficients^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Penempatan Kerja	,566	,319	,232	,707	1,414
Motivasi Kerja	,685	,547	,451	,707	1,414

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Data diolah SPSS 18

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independent yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dalam batas yang ditentukan yaitu tidak melebihi 4 atau 5. Penempatan kerja memilki nilai VIF 1,414 dan motivasi kerja memilki nilai 1,414 sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini dengan menggunakan metode *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV. 3
Scatterplot Heterokedastisitas

Dari gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

b. Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X_1 = Penempatan kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 11
Koefisien Regresi

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,611	4,771	
Penempatan Kerja	,294	,103	,276
Motivasi Kerja	,675	,122	,536

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 18

Dari tabel diatas maka didapat nilai dari $a = 0,611$ $b_1 = 0,294$ $b_2 = 0,675$.

Jadi persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = 0,611 + 0,294X_1 + 0,675X_2$$

- 1) Nilai koefisien regresi sebesar 0,294 menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Nilai ini memprediksi bahwa setiap nilai penempatan kerja (X_1) meningkat 1 kali atau 100%, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,294 satuan atau 29,4%
- 2) Nilai koefisien regresi sebesar 0,675 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Nilai ini memprediksi bahwa setiap kali motivasi kerja (X_2) meningkat 1 kali atau 100%, maka nilai prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,675 satuan atau 67,5%

- 3) Nilai konstanta sebesar 0,611 menunjukkan bahwa nilai penempatan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) adalah nol, maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,611 satuan atau 61,1%

Jadi dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki koefisien b yang positif sehingga dapat diartikan jika penempatan pegawai dan motivasi pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai

c. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja secara individu (parsial) terhadap variabel *dependent* yaitu prestasi kerja.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_0: b_1 = 0$ artinya pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah tidak signifikan

$H_a: b_1 \neq 0$ artinya pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan

- b) Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

$H_0: b_2 = 0$ artinya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah tidak signifikan

$H_a: b_2 \neq 0$ artinya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan

Adapun kriteria penarikan kesimpulannya adalah sebagai berikut:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas yakni $Sig. < \alpha_{0,05}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya yakni $Sig. > \alpha_{0,05}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil pengujian hipotesis variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,611	4,771		,128	,898
Penempatan Kerja	,294	,103	,276	2,859	,006
Motivasi Kerja	,675	,122	,536	5,542	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 18

Nilai t untuk $dk = n-2 = 75-2 = 73$ adalah 1,993

Dengan demikian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data uji tabel t diatas dapat diketahui nilai perolehan koefisien untuk penempatan kerja yaitu $t_{hitung} (2,859) > t_{tabel} (1,993)$ dan dengan nilai $Sig. 0,006 < \alpha_{0,05}$ maka terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data uji tabel t diatas maka dapat diketahui nilai perolehan koefisien untuk variabel motivasi kerja yaitu $t_{hitung} (5,542) > t_{tabel} (1,993)$ dan dengan nilai $Sig.0,000 < \alpha_{0,005}$ maka terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

2) Pengujian Secara Serempak/Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel *independent* yaitu Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* yaitu Prestasi Kerja (Y). Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) $H_0: b_1 = b_2 = 0$ artinya secara serentak pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah tidak signifikan
- b) H_a : minimal salah satu $b \neq 0$ artinya secara serentak pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($Sig. > \alpha_{0,05}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga secara serentak tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 ($Sig. < \alpha_{0,05}$) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima sehingga secara serentak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun hasil pengujian hipotesis variabel bebas terhadap variabel terikat secara secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 13
Anova Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	584,423	2	292,211	39,595	,000 ^a
Residual	531,364	72	7,380		
Total	1115,787	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 18

Nilai $F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 75-2-1 = 72$ adalah 3,120

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai $F_{\text{hitung}} (39,595) > F_{\text{tabel}} (3,120)$ dan dengan nilai $\text{Sig}.0.000 < \alpha_{0.05}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Penempatan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan menunjukkan besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $0 < R^2 < 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja. Demikian juga sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati nilai 0 maka menunjukkan semakin kecilnya

pengaruh variabel penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja. Berikut tabel koefisien determinan pada penelitian ini:

Tabel IV. 14
Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,511	2,71663

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 18

Pada tabel diatas terlihat nilai R-Square sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel penempatan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel prestasi kerja sebesar 52,4%. Sementara sisanya sebesar 47,6% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk didalam model regresi ini atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas yakni Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Lebih rinci analisis dan hasil uji dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 terhadap variabel Y dengan nilai penempatan kerja yaitu t_{hitung} (2,859)

$> t_{\text{tabel}} (1,993)$ dan dengan nilai $\text{Sig.}_{0,006} < \alpha_{0,05}$ maka terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,294 (29,4%) menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Artinya bila variabel penempatan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan akan meningkat pula.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Nurdin (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh . Dan juga didukung oleh hasil penelitian dari Tenny Puspitasari (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Murung Raya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_2 terhadap variabel Y , dengan nilai perolehan koefisien untuk motivasi kerja yaitu $t_{\text{hitung}} (5,542) > t_{\text{tabel}} (1,993)$ dan dengan nilai $\text{Sig.}_{0,000} < \alpha_{0,005}$ maka terima H_a dan tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,675 (67,5%) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah. Artinya bila variabel

motivasi kerja ditingkatkan maka prestasi kerja pada Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan Salju (2014) dalam jurnalnya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jouita Victoria (2016) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} (39,595) > F_{tabel} (3,120)$ dan dengan nilai $Sig.0.000 < \alpha_{0.05}$. Nilai R-Square sebesar 0,524 memiliki arti bahwa variabel penempatan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel prestasi kerja sebesar 52,4%. Pada persamaan regresi $Y = 0,611 + 0,294X_1 + 0,675X_2$ memperlihatkan bahwa semua variabel bebas yaitu Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki koefisien b yang positif sehingga dapat diartikan jika penempatan pegawai dan motivasi pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan Liamatul Azizah (2013) dalam jurnalnya mengatakan secara bersama-sama

penempatan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja pegawai Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan. Artinya jika pegawai ditempatkan secara tepat dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan terhadap pegawai STPP Medan mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji – t variabel X_1 yaitu Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Prestasi Kerja dengan nilai signifikan t sebesar 2,859 (Sig. 0,006) dimana signifikan $t < \alpha_{0,05}$.
2. Berdasarkan hasil uji – t variabel X_2 yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dengan nilai signifikan t sebesar 5,542 (Sig. 0,000) dimana signifikan $t < \alpha_{0,05}$. Berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linear berganda variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar 67,5% sehingga memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan.
3. Berdasarkan uji F kedua variabel bebas Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja dengan nilai t sebesar 39,595 dan Sig. 0,000 $< \alpha_{0,05}$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) bahwa variabel penempatan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap variabel prestasi kerja sebesar 52,4%

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam hal penempatan kerja, diharapkan kedepannya instansi dapat menempatkan pegawai secara lebih efektif seperti sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan maupun keterampilan pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan bahkan memperbaiki motivasi yang diberikan kepada para pegawai sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan prestasi kerja pegawai pun akan meningkat.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan kontribusi atau menambahkan variabel bebas lainnya yang relevan dalam meneliti ataupun mengukur prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azizah, Liamatul. 2013. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Etshandy, Odila Fatra. 2013. "Pengaruh Penempatan Kerja yang Tepat terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya". Universitas Brawijaya Malang
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Handoko, T Hani. 2017. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhsan, Arfan dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media
- Juliandi, Azuar dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Mashar, Widyawaty. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu". Universitas Pasir Pangaraian
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nurdin, dkk. 2015. "Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

Daerah Aceh. Program Magister Manajemen Univeritas Syiah Kuala. Vol. 4 No. 2 Mei 2015

Pattynama, Jouita Victoria, dkk. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4 No. 1 Maret 2016.

Permatasari, Jundah Ayu, dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Tinggi Ringgit Malang)". Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.

Puspitasari, Tenny. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karier , Penempatan Jabatan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Program Magister Sains Manajemen Universitas Palangka Raya. Vol. 4 No. 1 September 2015.

Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers

Salju dan Mastia Makmur. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara". Vol. 01 No. 02 Juli 2014.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers

Usman, Husaini. 2016. *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Wibisono, Dermawan. 2013. *Panduan Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*. Yogyakarta: ANDI

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers