

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

WIRA RAHMADHANI
NPM. 1105160115



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Wira Rahmadhani. NPM. 1105160115. Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegawdaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Penempatan karyawan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan dengan cara seleksi. Pemberian motivasi merupakan salah satu tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dan untuk menganalisa pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yang sebanyak 72 orang. Dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik sampel jenuh, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 72 orang Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,574) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,347) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Simpulan penelitian bahwa ada pengaruh signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Penempatan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan S-1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari para pembaca sekalian untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang banyak membantu dan memberi masukan pada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, khususnya yang sangat saya banggakan untuk kedua orang tua yang sangat saya cintai ayahanda Irsal dan ibunda Marwiyah yang tiada henti memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.

Penulis juga banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H Agussani, MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E.,M.M., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktu untuk memberikan saran dan merevisi skripsi ini.
8. Seluruh staf pegawai dan pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepala Direktur PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang telah memberikan akses kepada penulis mengumpulkan data-data untuk penelitian ini.
10. Seluruh pegawai dan para staf PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data untuk kepentingan skripsi ini.

Penulis hanya dapat membalasnya dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna untuk kedepannya, amin
Ya rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, April 2017

Wira Rahmadani
NPM. 1105160115

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
2. Penempatan Karyawan	14
3. Motivasi Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi Dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47

A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kinerja.....	35
Tabel III.2. Indikator Penempatan	36
Tabel III.3. Indikator Motivasi.....	36
Tabel III.4. Jadwal Penelitian.....	37
Tabel III.5. Data Jumlah Populasi Pegawai Kanwil 1 medan	38
Tabel III.6. Skala Pengukuran Likert	39
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	47
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Penempatan (X_1)	51
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	53
Tabel IV.8. Uji Kolmogorov-Smirnov	56
Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.10. Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.11. Uji t Variabel X_1 terhadap Y	60
Tabel IV.12. Uji t Variabel X_2 terhadap Y	61
Tabel IV.13. Uji F.....	62
Tabel IV.14. Uji Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	55
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas mereka pada instansi. Karena itu kinerja instansi baik itu organisasi maupun instansi swasta, tidak terlepas dari kinerja individu.

Dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja instansi. Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Namun demikian dalam praktek, terutama pada organisasi,

pertimbangan yang cermat dalam penempatan, perpindahan maupun promosi kurang mendapatkan perhatian yang profesional.

'The right man on the right place and the right man on the right job' menyatakan bahwa penempatan karyawan (pegawai) disebut dengan staffing. Teori sumber daya modern menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan. Selain itu faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka ketiga aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan merupakan unsur pelaksana pemerintah dibidang jasa keuangan (non bank).PT.

Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk pegawai negeri sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Terlepas dari hal tersebut, Pegadaian merupakan lembaga keuangan nonbank yang termasuk dalam klasifikasi perantara investasi. Namun, penempatan karyawan di PT. Pegadaian itu sendiri belum efektif, yakni dengan terdapatnya beberapa masalah seperti terdapat karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, adanya pengisian jabatan struktural yang tidak sesuai dengan eselon golongan yang ditetapkan. Selain itu, faktor motivasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi menjadi masalah yang cukup signifikan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak oleh karena itu, Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Menurut Mathis and Jackson (2006, hal 114).

Untuk mendapat sumber daya manusia yang di harapkan oleh sumber daya manusia yang di harapkan oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Pertemuan antara pengaruh internal dan eksternal, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap,kebutuhan,persepsi,dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang(faktor intrinsik)dan itu sangat rentan terhadap pengaruh pemimpin,kolega dan faktor-faktor luar lainnya(faktor ekstrinsik). Motivasi karyawan berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga mau bekerja dengan baik, pemberian motivasi kepada tenaga kerja yang dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja tersebut.

Tujuan motivasi yaitu dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan kinerja,mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tanggung jawab pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya,dengan kinerja yang baik maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

PT. Pegadaian (persero) merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang kantor wilayah nya terletak di jl. Pegadaian no.112 Medan dimana

disana terdapat banyak masalah kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga menurunnya kinerja karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan di PT. Pegadaian(persero) Kanwil I Medan, maka di temukan masalah yang berhubungan dengan penempatan karyawan di mana seorang karyawan memiliki latar belakang pendidikan,ketrampilan,pengetahuan dan pengalaman tapi di tempatkan tidak sesuai dengan jabatan yang di duduki. Kurangnya motivasi berprestasi dari karyawan untuk dapat memberikan solusi dan inovasi dari setiap pekerjaan dan tugas-tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan dan kurangnya keseriusan dalam bekerja akibat pengawasan yang kurang,termasuk kurangnya lingkungan kerja yang kurang menyenangkan sehingga ada karyawan yang sering keluar masuk,selain itu dan tidak semua karyawan mendapatkan motivasi sehingga semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras lagi kurang, sehingga sebagian karyawan tidak mampu untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, kinerja karyawan yang belum optimal melaksanakan setiap pekerjaan karna kurangnya motivasi yang di dapatkan oleh karyawan maka karyawan jarang mendapatkan prestasi atau mendapatkan reward dari perusahaan atas pekerjaan dan tugasnya.dan terdapat seorang karyawan memanfaatkan waktu kerja untuk memanfaatkan pekerjaan pribadi nya sehingga pencapaian target yang diberikan atasan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam bentuk skripsi sehingga peneliti menentukan judul "**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat dijadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di miliki.
- 2) Motivasi yang diberikan kepada karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kinerja karyawan belum optimal dalam melakukan penyelesaian tugas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, maka peneliti memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini yaitu meliputi masalah penempatan dan motivasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan ?
- 3) Apakah penempatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisa Pengaruh penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan
- 2) Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan
- 3) Untuk menganalisa pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam penempatan karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dan dapat berguna mendalami masalah yang berkaitan.
- 2) PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan, khususnya mengenai pengaruh penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi pihak lain, sebagai bahan perbandingan yang dapat memberikan masukan dalam rangka melakukan penelitian dan mengkaji masalah yang sama dengan variabel penelitian yang lebih luas lagi di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI): kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bernadin Russel dalam Sutrisno (2009, hal. 78), kinerja merupakan “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Suntoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sutrisno (2011, hal, 192) “ Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan”.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu: proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu. Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bekerja. Banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 84) sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual / situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 10-12) adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat kinerja bagi organisasi
- b) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- c) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari masing-masing manfaat di atas adalah:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, mempetbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan penembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan

pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.

- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) antara lain:

- 1) Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati kerajinan
- 4) Sikap: Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan

Menurut teori manajemen daya manusia yang dimaksud dengan penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu. Dengan kata lain, penempatan adalah alokasi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Sedarmayanti (2011:375) penempatan pegawai dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme berdasarkan dengan kompetensi prestasi kerja, Dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta objektif lainnya dalam membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2009, hal. 189) menyatakan bahwa Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pemimpin suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan

tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, ketrampilan atau kualifikasi tertentu.

b. Syarat-Syarat dan metode penempatan karyawan

Ada beberapa persyaratan penting yang harus di penuhi dalam rangka melakukan penempatan karyawan. Adapun persyaratan yang harus di penuhi tersebut menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2009, hal. 190) adalah:

1. informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan dan standard prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatn tersebut.
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer teentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan di pilih.
4. Langkah-langkah dalam proses seleksi

Sebelum melakukan penempatan karyawan dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan karyawan tersebut.

Adapu metode-metode yang harus ditempuh menurut ambar teguh sulistiyani (2009, hal 195) adalah:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
3. Mengembangkan kriteria seleksi yang valid
4. Pengadaan (rekrutmen)
5. Mengadakan test atau sebaliknya menscreening para pelamar

6. Menyiapkan daftar dari pelamar yang berkualitas
7. Mengadakan seleksi pelamar yang penting berkualitas.

c. Faktor faktor Pertimbangan Penempatan Karyawan

Ada berbagai macam faktor yang perlu di pertimbangkan dalam penempatan karyawan, yaitu:

1) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang telah di capai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan di mana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawabnya.

2) Faktor pengalaman

Pengalaman karyawan pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dan penempatan karyawan. Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalam kerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan karyawan meskipun kurang akurat tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan yang di lakukan terutama kondisi fisik. Namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan dapat di pertimbangkan dimana ia diberi tugas dan pekerjaan yang cocok baginya

berdasar pada kondisi fisik yang di miliki. Untuk kondisi mental di butuhkan dokter yang ahli menangani kondisi tersebut.

4) Faktor status perkawinan

Mengetahui status perkawinan karyawan adalah hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan dimana seseorang ditempatkan. Misalnya karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan diluar kota. Sebaliknya karyawan yang sudah menikah di tempatkan pada perusahaan di dalam kota keluarganya bertempat tinggal.

d. Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.

Wilson Bangun (2012), penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Untuk memenuhi prosedur personalia, kita harus memenuhi tiga pernyataan pendahuluan yaitu:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang di kembangkan melalui analisa beban kerja dan aWilson Bangun (2012), penempatan (placement) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting

untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Analisa tenaga kerja.

- 2) Kita harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan untuk spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan
- 3) Kita mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk ditempatkan.

e. Indikator Penempatan

Adapun indikator penempatan karyawan menurut Bagas Widiantara (2012, hal. 64)

a) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang di Syaratkan meliputi pendidikan yang di syaratkan dan pendidikan alternatif

b) Pengetahuan kerja

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

c) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus di peroleh dalam praktek, Ketrampilan kerja ini dapat di kelompokkan menjadi Tiga kategori yaitu:

1. Ketrampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain
2. Ketrampilan fisik, seperti membetulkan listrik, Mekanik dan lain-lain
3. Ketrampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain

d) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu, Pengalaman kerja dapat menjadi pertimbangan untuk:

1. Pekerjaan yang harus di tempatkan
2. Lamanya melakukan pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi

Teori motivasi yang menggabungkan teori intrinsik dan eksterinsik yang di kembangkan oleh MC.Gregor. ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut di sebut teori intrinsik dan ekstrinsik. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori intrinsik. Adapun anggapan yang mendasari Teori-Teori intrinsik menurut Reksodipirojo dan (1996 ; 87).

- 1) Rata-rata pekerja itu malas, Tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.

- 2) Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, Diperlukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata pekrja lebih senang di bimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, Kemauan dirinya diatas segalanya
- 4) Kebutuhan (need) Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, misalnya motivasi ibu untuk membawa balita ke posyandu untuk imunisasi karena balita akan mendapatkan kekebalan tubuh.
- 5) Harapan (Expectancy) Seseorang dimotivasi oleh karena ke berhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan, misalnya ibu membawa balita ke posyandu untuk imunisasi Universitas Sumatera Utara dengan harapan agar balita tumbuh dengan sehat dan tidak mudah tertular oleh penyakit-penyakit infeksi.

6) Minat

Minat adalah suatu rasa lebih sukadan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh, misalnya ibu membawa balita ke posyandu tanpa adanya pengaruh dari orang lain tetapi karena adanya minat ingin bertemu dengan teman-teman maupun ingin bertemu dengan tenaga kesehatan (dokter, bidan, perawat).

Anggapan Dasar Teori ekstrinsik

- 1) Usaha fisik dan mental yang di miliki manusia sama halnya bermain sama istirahat

- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, Tidak hanya menerima tetapi juga tanggung jawab
- 3) Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan Masalah-masalah organisasi secara luas tersebar pada seluruh pegawai
- 4) Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

5) Dorongan keluarga Ibu

Membawa balita ke posyandu bukan kehendak sendiri tetapi karena dorongan dari keluarga seperti suami, orang tua, teman. Misalnya ibu membawa balita ke posyandu karena adanya dorongan (dukungan) dari suami, orang tua ataupun anggota keluarga lainnya. Dukungan dan dorongan dari anggota keluarga semakin menguatkan motivasi ibu untuk memberikan sesuatu yang terbaik bagi balitanya. Dorongan positif yang diperoleh ibu, akan menimbulkan kebiasaa

6) Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimanaseseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanyang tinggi. Dalam konteks pemanfaatan posyandu, maka orang-orang di sekitar lingkungan ibu akan mengajak, mengingatkan,

ataupun memberikan informasi pada ibu tentang pelaksanaan kegiatan posyandu.

- 7) Imbalan Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu, misalnya ibu membawa balita ke posyandu karena ibu akan mendapatkan imbalan seperti mendapatkan makanan tambahan berupa bubur, susu ataupun mendapatkan vitamin A. Imbalan yang positif ini akan semakin memotivasi ibu untuk datang ke posyandu, dengan harapan bahwa anaknya akan menjadi lebih sehat.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”.

Rivai dalam Kadarisman (2012, hal. 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempunyai individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Saydam dalam Kadarisman (2012, hal. 276) berasumsi bahwa dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya.

Menurut Daft (2011, hal. 373) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Preaturan yang fleksibel.

Penjelasannya sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan,pencahayaan,ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dengan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam perusahaan itu saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang di informasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada sesuatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan,

orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian, kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya, oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d. Hal-hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada pra karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab untuk itu, seorang pemimpin perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno (2005, hal. 144-1460) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

1) Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan, masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja disini seseorang pemimpin dituntut mengenal seseorang karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis
Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.
- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.
- 4) Mampu menggunakan keahlian
Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:
 - a) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
 - b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
 - c) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan.
 - d) Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan.
 - e) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreaitivitas.
- 5) Pemberian motivasi harus mengacau pada orang
Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang di inginkan pemimpin.
- 6) Harus dapat memberikan keteladanan
Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu:

- 1) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan
- 2) Orientasi masa depan
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Rekan kerja yang dipilih
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

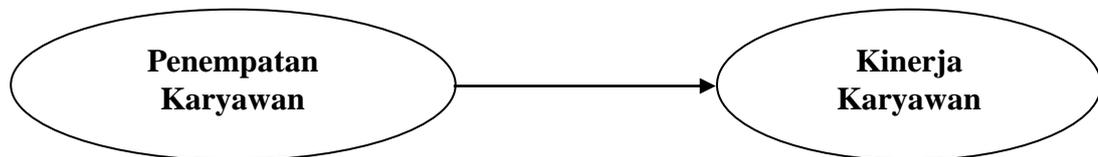
B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Antara Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Penempatan menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Dalam penempatan karyawan perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kegiatan penempatan karyawan harus

direncanakan dengan baik serta memegang prinsip “The Right Man in the Right Place, on The Right Job, in The Right Time”, dengan kata lain penempatan orang-orang yang tepat harus pada tempat yang tepat, pekerjaan yang tepat, dan dalam waktu yang tepat.

Semakin baik penempatan karyawan yang di berikan maka, semakin baik pula kinerja yang di miliki seorang untuk bekerja. Pendapat di atas selaras dengan pendapat Siswanto (1990;9) bahwa Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat,bakat,dan pendidikan pengalaman dan prestasi yang di miliki dengan persyaratan yang di butuhkan organisasi di jalankan secara kontuinitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah di tentukan dan di berikan serta, Mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi Atas tugas dan pekerjaan Wewenang dan tanggung Jawab tersebut..



Gambar II-1 .

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

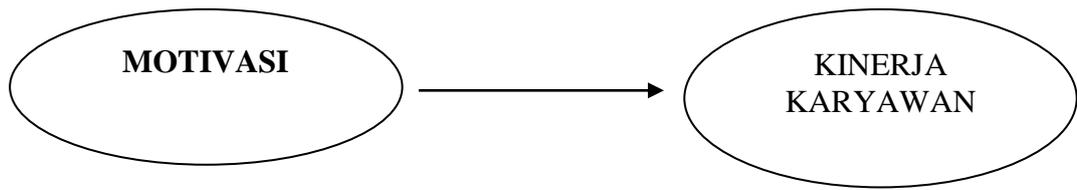
Motivasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang mempunyai dorongan dari dalam diri untuk mendorong tingkah lakunya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja dalam diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang ada timbul karena kemauan atas kesadaran

sendiri tanpa paksaan dari orang lain. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang timbul akibat efek/pengaruh dari luar individu.

Alur pikir antara motivasi dengan kinerja yaitu dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu hal yang dapat mendorong pencapaian target atau tujuan instansi tersebut. Setiap orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan apa yang telah menjadi tujuan instansi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dalam penelitian ini motivasi yang akan diteliti yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik atau disebut juga motivasi internal dan eksternal. Dari indikator para ahli pada deskripsi teori, untuk mengukur motivasi penelitian ini menggunakan indikator Tujuan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, pendidikan/pelatihan, dan jenjang jabatan.

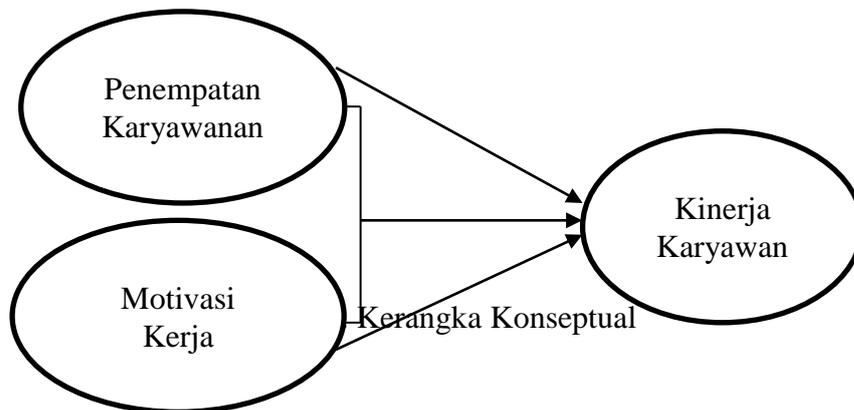
Berdasarkan penelitian Frans Farlen (2011) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan. Selain itu juga penelitian Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang di hasilkan juga tinggi pula maka dari itu, Dapat di duga bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja menurut pendapat dari Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari penelitian terdahulu, motivasi dan kinerja berbanding lurus. Itu artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi pula. Maka dari itu, dapat diduga bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.



Gambar III-2

3. Hubungan Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, semakin tepat penempatan seseorang dan semakin baik motivasi yang di berikan maka, semakin baik kinerja dalam perusahaan. Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian Sulistiyani (2011) menyimpulkan bahwa dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
- 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
- 3) Ada pengaruh penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. (Juliandi, 2013 hal. 90).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi". (Nawawi , 2013, hal. 212)

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Variabel	Tabel III.1 Indikator Kinerja	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator	
	1. Kualitas kerja	1
	2. Kuantitas kerja	2
	3. Dapat tidaknya diandalkan	3
	4. Sikap	4

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 67)

2. Penempatan (X_1)

Penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya".Hasibuan (2001:178-179)

Adapun indikator penempatan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Penempatan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Penempatan (X_1)	1. Pendidikan	5
	2. Pengetahuan kerja	6
	3. Ketrampilan kerja	7
	4. Pengalaman kerja	8

Sumber: Hariandja (2002, hal. 156)

3. Motivasi (X_2)

Motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perludiperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangannya.Saydam dalam Kadarisman (2012, hal. 276)

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi (X_2)	1. Kerja keras	9
	2. Orientasi masa depan	10
	3. Tingkat cita-cita yang tinggi	11
	4. Orientasi tugas/sasaran	12
	5. Usaha untuk maju	13
	6. Ketekunan	14
	7. Rekan kerja	15
	8. Pemanfaatan waktu	16

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang beralamat di JL. Pegadaian No. 112 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juli s/d selesai

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Pengolahan Data																				
5	Menyusun Laporan Penelitian																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Neoloka (2014, hal. 90) populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yang sebanyak 72 orang.

Tabel III.5
Data Jumlah Populasi Pegawai Kanwil 1 medan

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian deputi	20 orang
2	Manajer bisnis	15orang
3	Manajer keuangan	17orang
4	Manajer SDM	20 orang
Jumlah		72 orang

2. Sampel

Menurut Neolaka (2014, hal. 42) Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian, dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik sampel jenuh,yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 72 orang Karyawan di PT.Pegadaian(Persero) Kanwil I Medan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiono (2013, hal. 193) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket diberikan kepada responden pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *cheklist*,

dimana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III.7

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiono, 2013, hal. 136)

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus statistik untuk pengujian validitas (Sugiono, 2010, hal. 183), adalah:

$$r = \frac{n\sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n\sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = Besarnya korelasi antara variabel x dan y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat dari nilai sig (2.tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti sebesar 0,05. Bila nilai sig (2.tailed) \leq 0,05, maka butir instrument valid, jika nilai sig (2.tailed) $>$ 0,05, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Penempatan)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,555	0,232	Valid
2	0,558	0,232	Valid
3	0,629	0,232	Valid
4	0,650	0,232	Valid
5	0,534	0,232	Valid
6	0,751	0,232	Valid
7	0,534	0,232	Valid
8	0,629	0,232	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Penempatan adalah instrumen yang tepat atau benar.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,555	0,232	Valid
2	0,558	0,232	Valid
3	0,629	0,232	Valid
4	0,650	0,232	Valid
5	0,534	0,232	Valid
6	0,821	0,232	Valid
7	0,455	0,232	Valid

8	0,625	0,232	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,555	0,232	Valid
2	0,558	0,232	Valid
3	0,629	0,232	Valid
4	0,650	0,232	Valid
5	0,534	0,232	Valid
6	0,447	0,232	Valid
7	0,529	0,232	Valid
8	0,911	0,232	Valid
9	0,387	0,232	Valid
10	0,256	0,232	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Croanbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil $\text{Alpha} > 0,60$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Penempatan (X_1)	0,735	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,737	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

2. Pengamatan (*Observation*) adalah pengumpulan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.
3. Wawancara (*Interview*), yaitu melakukan Tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dengan cara lain menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika Kolmogov – Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05).

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (Varians Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang tera

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2012, hal. 277) Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X₁ = Penempatan karyawan

X₂ = Motivasi kerja

3. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal.250)

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan ranktahap – tahap:

Dimana:

r = Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

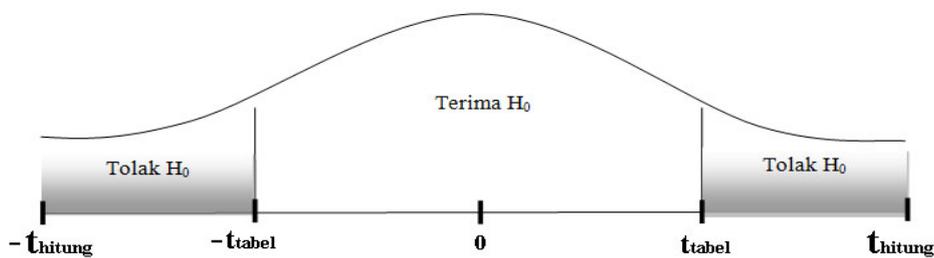
Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan jika n-2

Cara pengujian hipotesis uji t:

- a. H_0 : (pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tidak signifikan)
- b. H_a : (pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat signifikan)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji F

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu (Sugiyono, 2012, hal.257)

Dimana:

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

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian uji F:

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 terima H_a sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

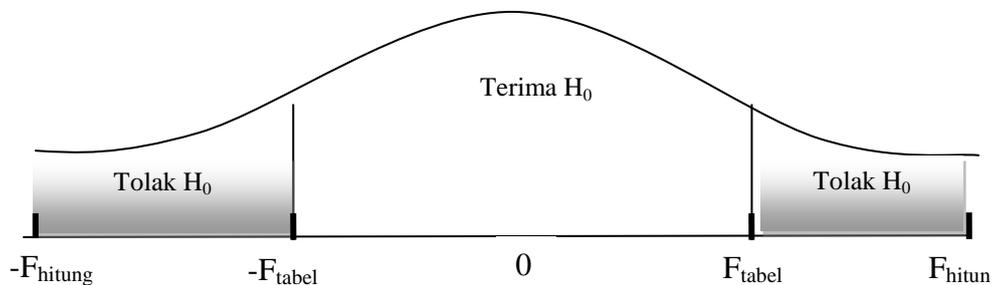
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_0 tolak H_a sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis:



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

5. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (Penempatan karyawan) dan X_2 (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisisan data, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical program for social Science (SPSS)* versi 16.0

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel X_1 , 9 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah penempatan karyawan, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 72 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel penempatan karyawan, variabel motivasi kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 72 orang. Adapun dari ke-72 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	47.1	47.1	52.9
	Perempuan	36	52.9	52.9	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 32 orang (47,1%) laki-laki, 36 orang (52,9%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	18	26.5	26.5	26.5
	25-35 tahun	24	35.3	35.3	61.8
	35-50 tahun	26	38.2	38.2	100.0
Total		72	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 18 orang (26,5%) yang usianya 17-24 tahun, 24 orang (35,3%) yang usianya 25-35 tahun, serta 26 orang (38,2%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	25.0	25.0	25.0
	D1-D3	25	35.8	35.8	62.0
	S1-S2	26	38.2	38.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 17 orang (25,0%) yang pendidikannya SMA tahun, 25 orang (35,8%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 26 orang (38,2%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	22.22%	19	26.39%	27	37.50%	10	13.89%	0	0.00%	72	100%
2	29	40.28%	15	20.83%	13	18.06%	15	20.83%	0	0.00%	72	100%
3	25	34.72%	16	22.22%	14	19.44%	17	23.61%	0	0.00%	72	100%
4	25	34.72%	17	23.61%	15	20.83%	15	20.83%	0	0.00%	72	100%
5	17	23.61%	24	33.33%	13	18.06%	18	25.00%	0	0.00%	72	100%
6	12	16.67%	13	18.06%	28	38.89%	19	26.39%	0	0.00%	72	100%
7	26	36.11%	23	31.94%	16	22.22%	7	9.72%	0	0.00%	72	100%
8	15	20.83%	23	31.94%	23	31.94%	11	15.28%	0	0.00%	72	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37.5%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40.28%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34.72%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan perusahaan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34.72%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan baik diawasi atau tidak oleh pimpinan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 33.33%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu dapat menyelesaikan permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38.89%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu merencanakan dan membuat prioritas dalam tugas-tugas saya sehingga pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36.11%.

8. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu memiliki emosional yang stabil , mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 31.94%.

b. Variabel Penempatan karyawan (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel penempatan karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Penempatan karyawan (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31.94%	13	18.06%	26	36.11%	10	13.89%	0	0.00%	72	100%
2	12	16.67%	26	36.11%	16	22.22%	18	25.00%	0	0.00%	72	100%
3	20	27.78%	20	27.78%	20	27.78%	12	16.67%	0	0.00%	72	100%
4	12	16.67%	20	27.78%	22	30.56%	18	25.00%	0	0.00%	72	100%
5	15	20.83%	16	22.22%	22	30.56%	19	26.39%	0	0.00%	72	100%
6	16	22.22%	17	23.61%	22	30.56%	17	23.61%	0	0.00%	72	100%
7	23	31.94%	17	23.61%	14	19.44%	18	25.00%	0	0.00%	72	100%
8	25	34.72%	14	19.44%	18	25.00%	15	20.83%	0	0.00%	72	100%
9	23	31.94%	10	13.89%	22	30.56%	17	23.61%	0	0.00%	72	100%

Sumber: data diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja, jabatan dan pendidikan menjadi dasar penempatan karyawan saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36.11%.
- b. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja latar belakang pendidikan menentukan pangkat dan golongan pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36.11%.

- c. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja gaji yang saya terima disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27.78%.
- d. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja penempatan karyawan pegawai selalu didasarkan pada kemampuan pengetahuan pegawai, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 30.56%.
- e. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja selalu mengedepankan profesionalitas dan jauh dari unsur-unsur kkn, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 30.56%.
- f. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja keterampilan yang saya miliki adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 30.56%.
- g. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja ketrampilan dan skill adalah poin penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31.94%.
- h. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja pengalaman menjadi pertimbangan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 34.72%.

- i. Jawaban responden tentang di perusahaan tempat saya bekerja selalu mengedepankan senioritas dan pengalaman kerja dalam menduduki suatu jabatan atau pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31.94%.

c. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31.94%	17	23.61%	10	13.89%	22	30.56%	0	0.00%	72	100%
2	12	16.67%	20	27.78%	28	38.89%	12	16.67%	0	0.00%	72	100%
3	26	36.11%	15	20.83%	20	27.78%	11	15.28%	0	0.00%	72	100%
4	17	23.61%	18	25.00%	21	29.17%	16	22.22%	0	0.00%	72	100%
5	19	26.39%	15	20.83%	17	23.61%	21	29.17%	0	0.00%	72	100%
6	19	26.39%	15	20.83%	19	26.39%	19	26.39%	0	0.00%	72	100%
7	12	16.67%	15	20.83%	21	29.17%	24	33.33%	0	0.00%	72	100%
8	19	26.39%	20	27.78%	12	16.67%	21	29.17%	0	0.00%	72	100%
9	19	26.39%	22	30.56%	17	23.61%	14	19.44%	0	0.00%	72	100%
10	16	22.22%	18	25.00%	20	27.78%	18	25.00%	0	0.00%	72	100%

Sumber: data diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31.94%.
- b. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38.89%.

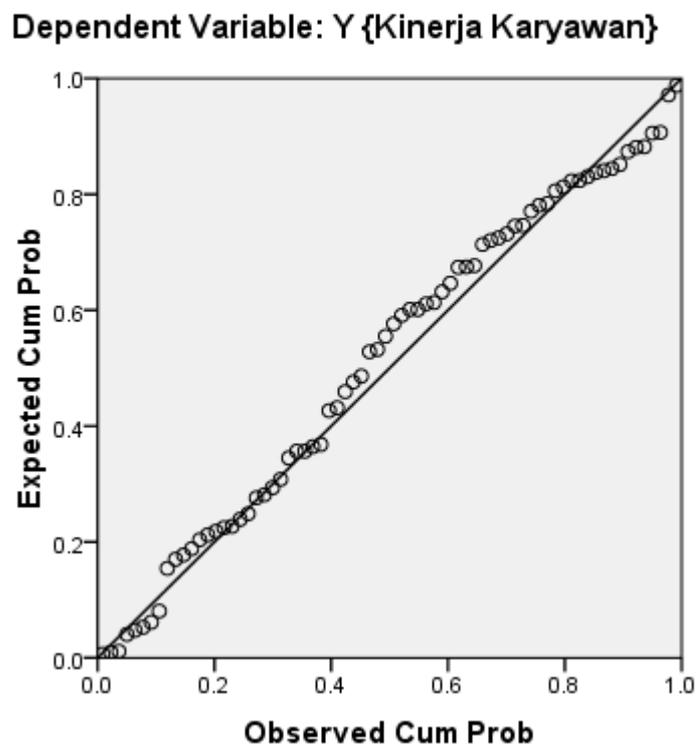
- c. Jawaban responden tentang saya selalu berpikir jauh ke depan dan mempunyai cita-cita yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36.11%.
- d. Jawaban responden tentang saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29.17%.
- e. Jawaban responden tentang saya selalu giat bekerja dan terus mengasah kemampuan dan ketrampilan saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 29.17%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam melakukan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 26.39%.
- g. Jawaban responden tentang saya suka berteman dengan rekan kerja yang berpikiran satu visi dan maju, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 33.33%.
- h. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 29.17%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30.56%.
- j. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu luang saya untuk mengerjakan hal-hal yang positif, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 27.78%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel IV.8
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 {Penempatan karyawan}	X2 {Motivasi Kerja}	Y {Kinerja Karyawan}
N		72	72	72
Normal Parameters ^a	Mean	31.8194	34.0556	30.5694
	Std. Deviation	3.81002	4.24227	3.69936
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.120	.102
	Positive	.075	.120	.086
	Negative	-.053	-.078	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.638	1.020	.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810	.249	.444

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.872	3.166		1.223	.226		
	X1 {Penempatan karyawan}	.480	.086	.494	5.574	.000	.903	1.108
	X2 {Motivasi Kerja}	.336	.077	.385	4.347	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

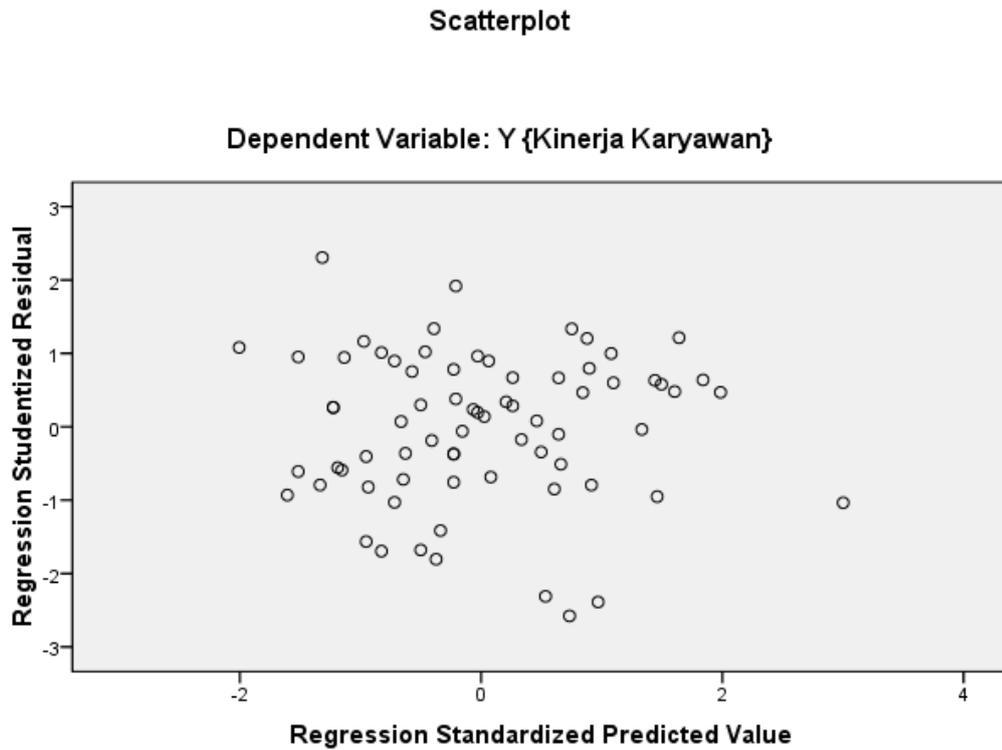
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas > 0,10 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3.872	3.166				1.223
X1 {Penempatan karyawan}	.480	.086	.494	5.574	.000	.903	1.108
X2 {Motivasi Kerja}	.336	.077	.385	4.347	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,872 + 0,480 X_1 + 0,336 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Penempatan karyawan

X₂ = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel penempatan karyawan dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien penempatan karyawan memberikan nilai sebesar 0,480 yang berarti bahwa semakin baik penempatan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,336 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Penempatan karyawan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Ujit t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.872	3.166		1.223	.226		
	X1 {Penempatan karyawan}	.480	.086	.494	5.574	.000	.903	1.108
	X2 {Motivasi Kerja}	.336	.077	.385	4.347	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,574$$

$$t_{tabel} = 1,667$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,574) > t_{tabel} (1,667)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.12
Ujit t Variabel X_2 terhadap Y

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.872	3.166		1.223	.226		
	X1 {Penempatan karyawan}	.480	.086	.494	5.574	.000	.903	1.108
	X2 {Motivasi Kerja}	.336	.077	.385	4.347	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,347$$

$$t_{tabel} = 1,667$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,347) > t_{tabel} (1,667)$, dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.407	2	248.203	36.036	.000 ^a
	Residual	475.246	69	6.888		
	Total	971.653	71			

a. Predictors: (Constant), X2 {Motivasi Kerja}, X1 {Penempatan karyawan}

b. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 36,036$$

$$F_{tabel} = 3,130$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,036 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,130 dengan signifikan 0,05. Menurut Sugiyono (2013, hal. 228), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,036 \geq 3,130$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	2.62443	1.706

a. Predictors: (Constant), X2 {Motivasi Kerja}, X1 {Penempatan karyawan}

b. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,511. Hal ini berarti 51,1% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu penempatan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (penempatan karyawan dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,574) > t_{tabel} (1,667)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan karyawan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Semakin baik penempatan karyawan yang di berikan maka, semakin baik pula kinerja yang di miliki seorang untuk bekerja. Pendapat di atas selaras dengan pendapat Siswanto (1990;9) bahwa Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat,bakat,dan pendidikan pengalaman dan prestasi yang di miliki dengan persyaratan yang di butuhkan organisasi di jalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah di tentukan dan di berikan serta, Mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi Atas tugas dan pekerjaan Wewenang dan tanggung Jawab tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,347) > t_{tabel} (1,667)$, dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima

(H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian Frans Farlen (2011) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang di hasilkan juga tinggi pula maka dari itu, Dapat di duga bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja menurut pendapat dari Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari penelitian terdahulu, motivasi dan kinerja berbanding lurus. Itu artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi pula. Maka dari itu, dapat diduga bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Penempatan karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,036 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,130 dengan signifikan 0,05. Menurut Sugiyono (2013, hal. 228), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,036 \geq 3,130$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (penempatan karyawan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika penempatan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian Sulistiyani (2011) menyimpulkan bahwa dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dan nilai R-Square adalah 0,511 atau 51,1% menunjukkan sekitar 51,1% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel penempatan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh signifikan penempatan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan selalu memperhatikan penempatan karyawan agar penempatan karyawan tersebut kompetitif dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya Perusahaan selalu memperhatikan motivasi kerja harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin baik.
3. Sebaiknya Perusahaan meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih nyaman sehingga karyawan betah bekerja di Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- M. Kiswanto. (2010). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*”.Jurnal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Novria Andayani (2012) “*Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia*”. Jurnal.
- Pramudito, Luksono dan A.Yunianto. (2009). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Se-Kecamatan Batang Kabupaten Batang)*”. Jurnal.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers. Jakarta.

LAMPIRAN

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.497	2.62443	1.706

a. Predictors: (Constant), X2 {Motivasi Kerja}, X1 {Penempatan}

b. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.407	2	248.203	36.036	.000 ^a
	Residual	475.246	69	6.888		
	Total	971.653	71			

a. Predictors: (Constant), X2 {Motivasi Kerja}, X1 {Penempatan}

b. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.872	3.166		1.223	.226		
	X1 {Penempatan}	.480	.086	.494	5.574	.000	.903	1.108
	X2 {Motivasi Kerja}	.336	.077	.385	4.347	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}

NPar Tests

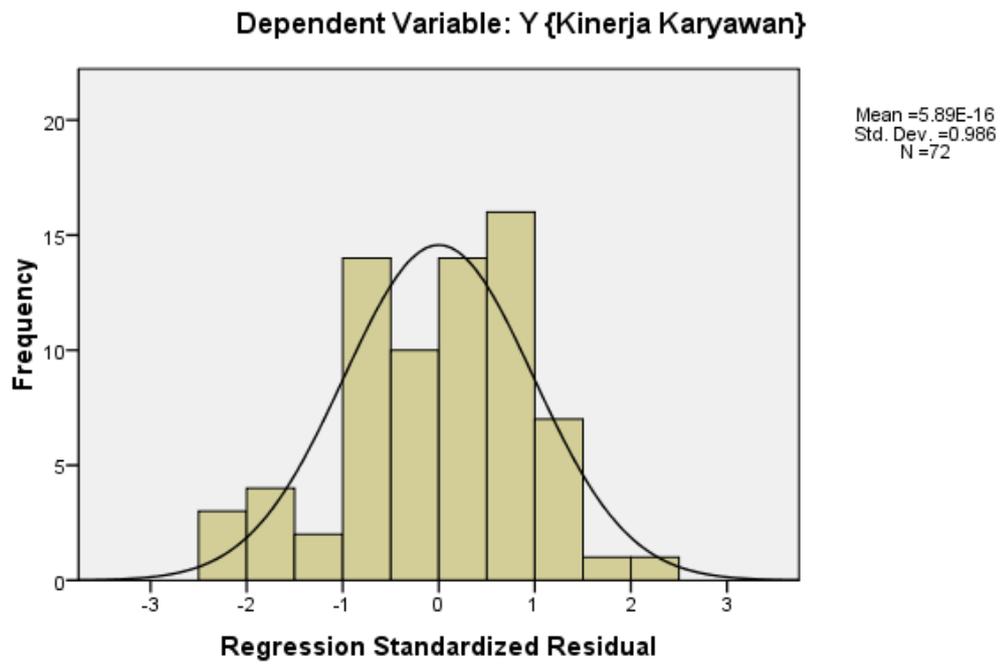
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 {Penempatan}	X2 {Motivasi Kerja}	Y {Kinerja Karyawan}
N		72	72	72
Normal Parameters ^a	Mean	31.8194	34.0556	30.5694
	Std. Deviation	3.81002	4.24227	3.69936
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.120	.102
	Positive	.075	.120	.086
	Negative	-.053	-.078	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.638	1.020	.865
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810	.249	.444

a. Test distribution is Normal.

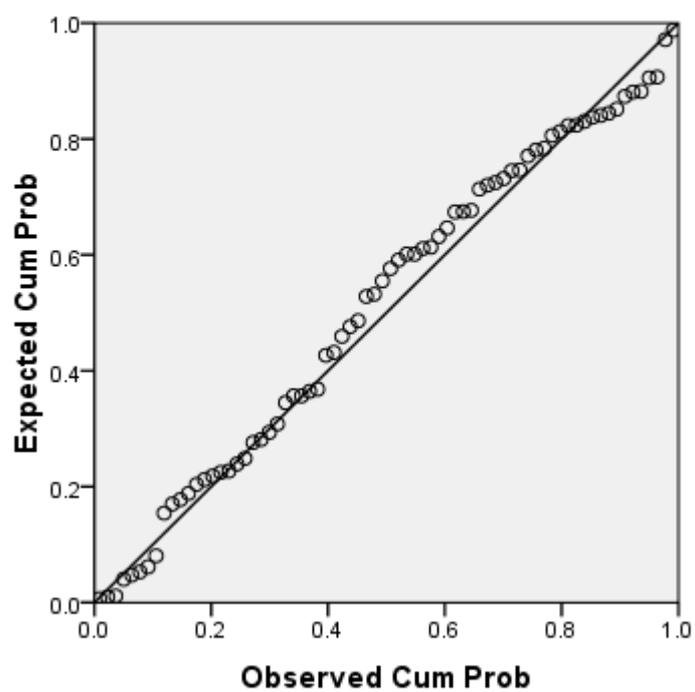
Charts

Histogram



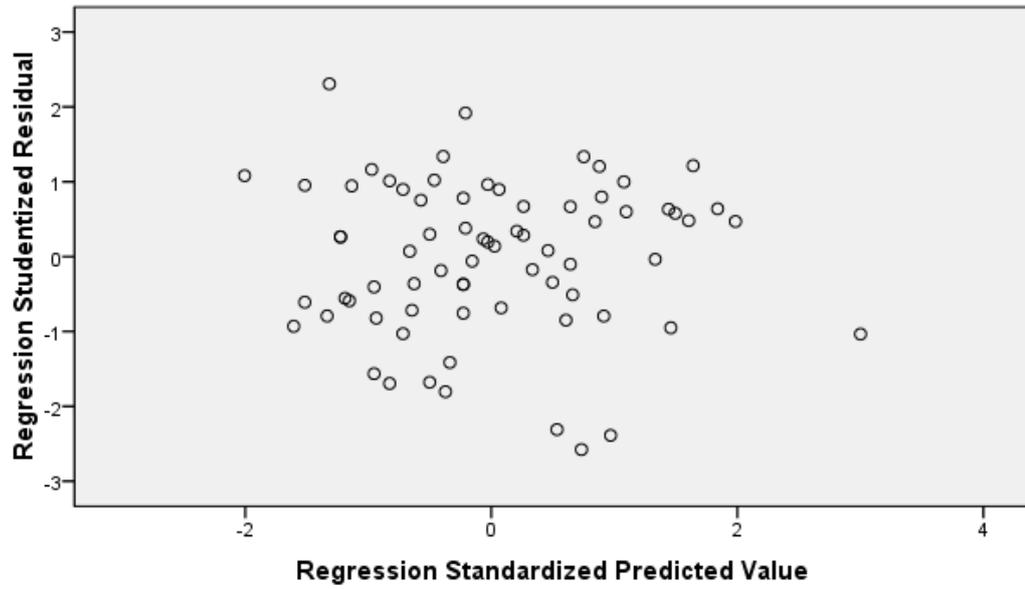
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}



Scatterplot

Dependent Variable: Y {Kinerja Karyawan}



Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513

37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368

76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366
77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582

37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425

76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459

28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260

59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202

90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Tabel R

dk	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000
2	0,900	0,950	0,980	0,990	0,999
3	0,805	0,878	0,934	0,959	0,991
4	0,729	0,811	0,882	0,917	0,974
5	0,669	0,755	0,833	0,875	0,951
6	0,622	0,707	0,789	0,834	0,925
7	0,582	0,666	0,750	0,798	0,898
8	0,549	0,632	0,716	0,765	0,872
9	0,521	0,602	0,685	0,735	0,847
10	0,497	0,576	0,658	0,708	0,823
11	0,476	0,553	0,634	0,684	0,801
12	0,458	0,532	0,612	0,661	0,780
13	0,441	0,514	0,592	0,641	0,760
14	0,426	0,497	0,574	0,623	0,742
15	0,412	0,482	0,558	0,606	0,725
16	0,400	0,468	0,543	0,590	0,708
17	0,389	0,456	0,529	0,575	0,693
18	0,378	0,444	0,516	0,561	0,679
19	0,369	0,433	0,503	0,549	0,665
20	0,360	0,423	0,492	0,537	0,652
21	0,352	0,413	0,482	0,526	0,640
22	0,344	0,404	0,472	0,515	0,629
23	0,337	0,396	0,462	0,505	0,618
24	0,330	0,388	0,453	0,496	0,607
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,597
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,312	0,367	0,430	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,570
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,554
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,547
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,539
33	0,283	0,334	0,392	0,430	0,532
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,525
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,519
36	0,271	0,320	0,376	0,413	0,513
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,507

38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,501
39	0,261	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,490
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,484
42	0,251	0,297	0,350	0,384	0,479
43	0,248	0,294	0,346	0,380	0,474
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,469
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,465
46	0,240	0,285	0,335	0,368	0,460
47	0,238	0,282	0,331	0,365	0,456
48	0,235	0,279	0,328	0,361	0,451
49	0,233	0,276	0,325	0,358	0,447
50	0,231	0,273	0,322	0,354	0,443
51	0,228	0,271	0,319	0,351	0,439
52	0,226	0,268	0,316	0,348	0,435
53	0,224	0,266	0,313	0,345	0,432
54	0,222	0,263	0,310	0,342	0,428
55	0,220	0,261	0,307	0,339	0,424
56	0,218	0,259	0,305	0,336	0,421
57	0,216	0,256	0,302	0,333	0,418
58	0,214	0,254	0,300	0,330	0,414
59	0,213	0,252	0,297	0,327	0,411
60	0,211	0,250	0,295	0,325	0,408
61	0,209	0,248	0,293	0,322	0,405
62	0,208	0,246	0,290	0,320	0,402
63	0,206	0,244	0,288	0,317	0,399
64	0,204	0,242	0,286	0,315	0,396
65	0,203	0,240	0,284	0,313	0,393
66	0,201	0,239	0,282	0,310	0,390
67	0,200	0,237	0,280	0,308	0,388
68	0,198	0,235	0,278	0,306	0,385
69	0,197	0,234	0,276	0,304	0,382
70	0,195	0,232	0,274	0,302	0,380
71	0,194	0,230	0,272	0,300	0,377
72	0,193	0,229	0,270	0,298	0,375
73	0,191	0,227	0,268	0,296	0,372
74	0,190	0,226	0,266	0,294	0,370
75	0,189	0,224	0,265	0,292	0,368
76	0,188	0,223	0,263	0,290	0,366

77	0,186	0,221	0,261	0,288	0,363
78	0,185	0,220	0,260	0,286	0,361
79	0,184	0,219	0,258	0,285	0,359
80	0,183	0,217	0,257	0,283	0,357
81	0,182	0,216	0,255	0,281	0,355
82	0,181	0,215	0,254	0,280	0,353
83	0,180	0,213	0,252	0,278	0,351
84	0,179	0,212	0,251	0,276	0,349
85	0,178	0,211	0,249	0,275	0,347
86	0,177	0,210	0,248	0,273	0,345
87	0,176	0,208	0,246	0,272	0,343
88	0,175	0,207	0,245	0,270	0,341
89	0,174	0,206	0,244	0,269	0,339
90	0,173	0,205	0,242	0,267	0,338
91	0,172	0,204	0,241	0,266	0,336
92	0,171	0,203	0,240	0,265	0,334
93	0,170	0,202	0,238	0,263	0,332
94	0,169	0,201	0,237	0,262	0,331
95	0,168	0,200	0,236	0,260	0,329
96	0,167	0,199	0,235	0,259	0,327
97	0,166	0,198	0,234	0,258	0,326
98	0,165	0,197	0,232	0,257	0,324
99	0,165	0,196	0,231	0,255	0,323
100	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321
∞	0,164	0,195	0,230	0,254	0,321

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574

38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

