

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN SDM TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

SUKMA ABADI SIREGAR
NPM. 1105160111



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

ABSTRAK

Sukma Abadi Siregar. NPM. 1105160111. Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan, untuk mengetahui pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Ada pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Ada pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap maka prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Penempatan SDM dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan SDM Terhadap Prestasi Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Teristimewa keluarga tercinta kepada Ayahanda Periaman Siregar dan Ibunda tercinta Aprida Sari Harahap, yang telah memberikan doa, kekuatan moral dan materi, membimbing, serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE M .Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M,Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair P., S.E., M.B.A., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengaruh kepada saya demi selesainya skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program S-1 Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah memberikan dukungan dan kerjasama kepada penulis selama melaksanakan riset untuk skripsi.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berhsrsp semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-

kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan diberikan berkah serta rahmat oleh sang Maha Pencipta. Amiin ya rabbal'amin.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

SUKMA ABADI SIREGAR

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	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Prestasi Kerja.....	8
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	5
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
c. Indikator Prestasi Kerja	10
2. Motivasi Kerja	11
a. Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja.....	11
b. Teori Motivasi	12
c. Jenis-jenis Motivasi	13
d. Indikator Motivasi	18
3. Penempatan.....	20
a. Pengertian Penempatan.....	20
b. Jenis-jenis Penempatan.....	21
c. Syarat-syarat dan Metode Penempatan.....	22

d. Indikator Penempatan	23
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
1. Deskripsi Data	39
2. Asumsi Klasik	43
3. Regresi Linier Berganda.....	45
4. Uji Hipotesis	47
5. Koefisien Determinasi	50
B. Pembahasan	51
1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan	51
2. Pengaruh Penempatan SDM terhadap Prestasi kerja Karyawan.....	52
3. Pengaruh Motivasi kerja dan Penempatan SDM terhadap Prestasi kerja Karyawan	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Motivasi	27
Tabel III.2. Indikator Penempatan	28
Tabel III.3. Indikator Kinerja.....	28
Tabel III.4. Skedul Penelitian	28
Tabel III.5. Skala Likert.....	30
Tabel III.6. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X ₁ (Motivasi Kerja) ..	31
Tabel III.7. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X ₂ (Penempatan SDM)	32
Tabel III.8. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi kerja)	32
Tabel III.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	34
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	39
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y).....	41
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X ₁)	42
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X ₂).....	42
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas	44
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda	46
Tabel IV.10. Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	47
Tabel IV.11. Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	48
Tabel IV.12. Uji F.....	49
Tabel IV.13. Uji Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Paradigma Penelitian.....	26
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	37
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	37
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	43
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2009, hal. 165) prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi karyawan bersangkutan.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlu diberikan motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik, disamping itu perlu dilakukan tindakan pendisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena motivasi dan disiplin kerja dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian motivasi terhadap karyawan. Hal ini disebabkan dengan memberikan motivasi karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Akibatnya, ini akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dalam menduduki suatu jabatan.

Menurut Hasibuan (2011, Hal. 49), Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

Sedangkan Pandji Anoraga (2009, hal. 160) menjelaskan arti pentingnya motivasi sebagai berikut: “Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja.”

Tinggi rendahnya prestasi kerja tergantung pula dari pimpinan dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya agar memiliki prestasi yang baik, oleh karena itu diperlukan pula kemampuan dan keahlian unsur pimpinan dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara mempengaruhi dan mengarahkan para pegawainya.

PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pinjaman yang masuk dalam kategori non bank. Berdasarkan penelitian awal penulis ditemui beberapa fenomena seperti masih terlihat prestasi kerja beberapa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan yang rendah, Masalah yang sering terlihat tentang prestasi kerja adalah masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berada ditempat ketika sedang jam kerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda, selain itu dapat dilihat dari pekerjaan yang menumpuk disebabkan adanya pegawai yang bermalasan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja, seperti kesalahan dalam memberikan laporan hasil kerja, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan. Masih rendahnya motivasi kerja dari beberapa karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang selalu memperlama jam istirahat kerja. Masih terdapatnya pegawai senior yang tidak memiliki jabatan disebabkan tidak adanya posisi yang kosong. Tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan ketika melakukan penempatan seorang pegawai.

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang meningkatkan prestasi kerja adalah penempatan SDM. Dimana seorang pimpinan selalu menghadapi masalah dalam hal penempatan SDM. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin menempatkan tenaga kerjanya tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Apabila hal ini terjadi maka dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi tersebut, sebaliknya apabila penempatan tenaga kerja

sesuai dengan pengetahuan dan keahliannya, maka dapat mengakibatkan kelancaran dalam pekerjaan dan perkembangan organisasi.

Masalah penempatan tenaga kerja sampai saat ini belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Oleh karenanya masalah ini perlu ditangani secara serius. Hal ini disebabkan karena masalah ini dianggap suatu masalah yang selalu terjadi di dalam suatu organisasi dalam hal pengembangan mutu sumber daya manusianya.

Pimpinan harus mampu dalam memilih dan menepatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Pimpinan harus mampu dalam memikirkan bagaimana cara-cara pembinaan dan pengembangan tenaga kerja tersebut dan juga potensi-potensi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan efektif. Pemerintah sering tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja, hal ini dapat mempengaruhi efektivitas pekerja pegawainya.

Menurut Hasibuan (2011, Hal.63):

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan ditemui beberapa masalah yang berkaitan dengan penempatan yaitu masih terdapatnya pegawai senior yang tidak memiliki jabatan yang disebabkan oleh tidak adanya posisi yang kosong, seperti adanya beberapa pegawai yang sudah layak untuk menempati posisi jabatan sebagai kepala bagian tetapi di sebabkan oleh

jabatan tersebut masih ada yang menduduki sehingga pegawai harus berada diposisi yang tidak sesuai dengan karirnya.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting motivasi kerja dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan SDM Terhadap Prestasi Kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya
2. Adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja, seperti kesalahan dalam memberikan laporan hasil kerja, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Masih rendahnya motivasi kerja dari beberapa karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang selalu memperlama jam istirahat kerja.
4. Masih terdapatnya pegawai senior yang tidak memiliki jabatan disebabkan tidak adanya posisi yang kosong.
5. Tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan ketika melakukan penempatan seorang pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi pada motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap Prestasi Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?
- b. Adakah pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?
- c. Adakah pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
- b. Mengetahui pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, penempatan SDM dan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Untuk digunakan sebagai masukan yang bermanfaat dalam memberikan motivasi kerja dan melihat penempatan SDM dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada masa yang akan datang

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik di masa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi UMSU, mengenai masalah yang di hadapi dibidang Ekonomi

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang beminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan sebagai alat/bahan untuk membandingkannya dengan teori-teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94):

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal 18) menyatakan: “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya ”

Menurut pengertian diatas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian prestasi kerja atau manajemen prestasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2007, hal.67) adalah:

- “1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi”

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Faktor Kemampuan

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

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal. 165) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

- 1) Faktor Individu
Faktor individu ini meliputi faktor usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, faktor *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan faktor *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor Lingkungan
Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desai organisasi, pelatihan dan keberuntungan.
- 3) Faktor Penempatan SDM
Faktor-faktor penempatan SDM yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Mmenempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai, menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- 3) Keandalan
Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap
Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009, hal. 167) berpendapat bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek, yaitu:

- 1) Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Rivai (2008, hal. 455) yang menyatakan: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal. 116): “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011, hal. 146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

b. Teori Motivasi

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2009, hal. 129) antara lain:

“1) Teori Kepuasan

2) Teori Motivasi Proses”

Adapun penjelasan dari kedua teori motivasi diatas adalah:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.

- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih,

peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2009, hal. 153), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat

kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

c. Jenis-jenis Motivasi

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2011, hal. 150) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- “1). Motivasi Positif
- 2). Motivasi Negatif »

Berikut ini penjelasannya:

1). Motivasi Positif

Motivasi positif menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007, hal. 204) adalah: “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat “hadiah”.

2). Motivasi negatif

Motivasi negatif menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007, hal. 204-205) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita

inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan”.

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Dari penjelasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi positif merupakan suatu proses yang diberikan pimpinan untuk memotivasi bawahannya dapat berprestasi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 104) ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan

potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2007, hal. 243) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mengkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari penilaian motivasi adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi SDM untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan pegawai.

Menurut Rivai (2008, hal 210-211) menyatakan penempatan adalah:

Mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2009, hal. 189) menyatakan bahwa:

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Selanjutnya Siagian (2008, hal. 168) penempatan adalah:

Proses pemberian tugas atau pekerjaan, yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan pegawai yang telah lulus diseleksi, serta mampu bertanggung jawab dan mengatasi segala resiko yang mungkin terjadi di dalam melakukan pekerjaannya (perusahaan).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan unsur dari tindak lanjut seleksi yang telah dilakukan tahap sebelumnya. Penempatan pegawai yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai yang akan ditempatkan, sehingga ke depan pegawai tersebut dapat mengatasi hal-hal yang timbul dalam perusahaan.

b. Jenis-jenis Penempatan

Menurut Rivai (2008, hal. 211) menyatakan ada 3 jenis penting dari penempatan yaitu:

- 1) Promosi
Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah, atau usaha dan prestasinya dimasa lampau.
- 2) Transfer
Transfer terjadi kalau seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.
- 3) Demosi
Demosi terjadi kalau seorang pegawai dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Siagian(2008, hal. 169) menyatakan bahwa jenis dari penempatan adalah:

- 1) Promosi, pemindahan pegawai kepekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, dari pekerjaan sebelumnya.
- 2) Alih tugas, pekerja melakukan pekerjaan sama yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama.
- 3) Demosi, Pegawai yang mengamai penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

c. Syarat-syarat dan Metode Penempatan

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

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

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

Adapun 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 dan atau mengisi jabatan-jabatan
- 3) Mengembangkan kriteria seleksi yang valid
- 4) Pengadaan (rekrutment)
- 5) Mengadakan test atau sebaliknya menscreening para pelamar
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas
- 7) Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia

Ini dilakukan dengan cara mengklasifikasai mana yang menjadi kebutuhan sumber daya manusia

- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan atau mengisi jabatan-jabatan
Pengisian jabatan diperlukan apabila terjadi kekosongan jabatan.
- 3) Mengembangkan kriteria seleksi yang valid
Ini dilakukan dengan cara menentukan kriteria yang memadai.
- 4) Pengadaan (rekrutment)
Yaitu dengan menyeleksi karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong
- 5) Mengadakan test atau sebaliknya menscreening para pelamar
Dilakukan untuk menyaring pelamar yang masuk
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas
Dilakukan dengan cara mempertimbangkan skala prioritas
- 7) Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas
Memilih pelamar yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Indikator Penempatan

Adapun indikator penempatan pegawai menurut Bagus Widiantara (2012, hal. 64) adalah:

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Bakat dalam bekerja

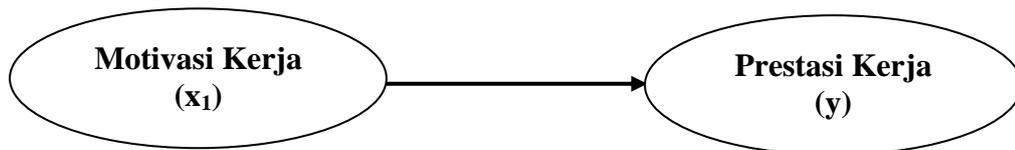
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk

pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

Cahyono (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang”. Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.



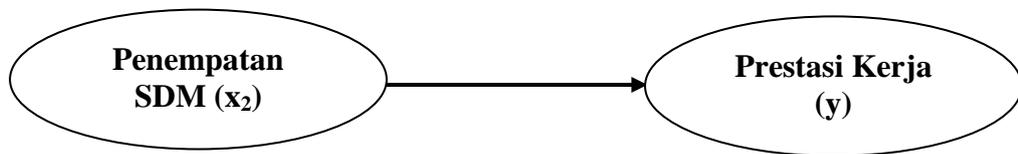
2. Pengaruh Penempatan terhadap Prestasi Kerja

Penempatan adalah kegiatan manajemen meletakkan pegawainya pada posisi yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Sedangkan efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan menghemat biaya, waktu, peralatan serta mampu menggunakan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya.

Menurut Siagian (2008, hal 169) menyatakan bahwa: ”Dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.”

Dengan penempatan yang tepat maka gairah kerja, mental kerja, prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang. (Hasibuan, 2011, hal. 63)

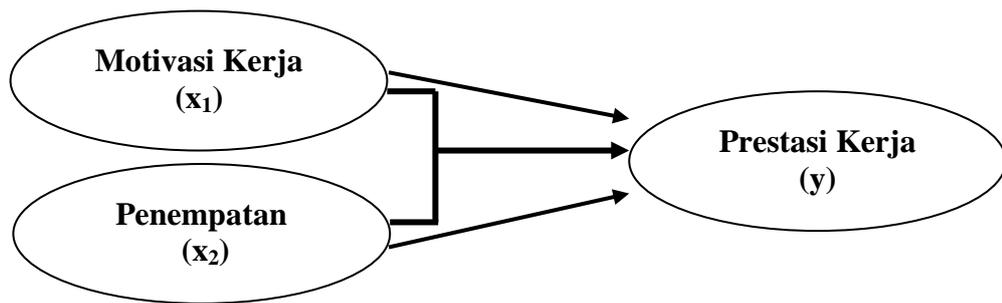
Novi Aswati (2013) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara penempatan dan prestasi kerja. Hendra Gunawan (2009) menyimpulkan bahwa ada pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Wahana Trans Lestari Medan.



3. Pengaruh Motivasi dan Penempatan SDM terhadap Prestasi Kerja

Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atau kemampuan yang tidak baik, atau merupakan hasil dari 2 komponen motivasi yang rendah dan penempatan yang kurang sesuai kemampuan. Motivasi mungkin memegang peranan yang penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Tanpa motivasi di dalam diri seseorang menyebabkan seseorang tidak aktif dalam melakukan pekerjaan, bahkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang punya motivasi tinggi dengan kemampuan sedang. Begitu pula dengan penempatan SDM yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93): “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
2. Terdapat pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2012, hal. 55)

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Motivasi (X_1) adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya.

Tabel III-1. Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	3
4	Orientasi Tugas	4
5	Usaha untuk Maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan kerja yang dipilih	7,8
8	Pemanfaatan Waktu	9,10

Sumber : Mangkunegara (2007, hal.111)

2. Penempatan (X_2) adalah menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Indikator penempatan yaitu:

Tabel III-2. Indikator Penempatan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pendidikan	1,2
2	Keterampilan	3,4
3	Pengalaman	5,6
4	Bakat dalam bekerja	7,8

Sumber : Bagus Widiantara (2012, hal. 64)

3. Prestasi kerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-3. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Keandalan kerja	5,6,7
4	Sikap kerja	8,9

Sumber: Mangkunegara (2007, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Sedangkan waktu penelitian bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jan '17				Peb '17				Mrt '17				Apr '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■													
2	Interview Awal				■												
3	Peng. Data Awal					■	■	■	■								
4	Riset									■	■						
5	Pengumpulan data											■	■				
6	Pengolahan Data													■	■		
7	Penulisan Skripsi															■	
8	Bimbingan Skripsi																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 117) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai identitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal, 118) mengatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak menggunakan penentuan jumlah sample, hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi atau sensus. Dengan demikian sampel dalam

penelitian ini adalah 60 orang pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-5. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

a) Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.6
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Motivasi Kerja)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,802	0,254	Valid
2	0,707	0,254	Valid
3	0,745	0,254	Valid
4	0,749	0,254	Valid
5	0,631	0,254	Valid
6	0,825	0,254	Valid
7	0,795	0,254	Valid

8	0,686	0,254	Valid
9	0,742	0,254	Valid
10	0,633	0,254	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. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.7
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Penempatan SDM)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,745	0,254	Valid
2	0,534	0,254	Valid
3	0,770	0,254	Valid
4	0,653	0,254	Valid
5	0,577	0,254	Valid
6	0,711	0,254	Valid
7	0,661	0,254	Valid
8	0,603	0,254	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 SDM adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.8
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Prestasi kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,754	0,254	Valid
2	0,547	0,254	Valid
3	0,768	0,254	Valid
4	0,639	0,254	Valid
5	0,583	0,254	Valid
6	0,764	0,254	Valid
7	0,689	0,254	Valid
8	0,604	0,254	Valid
9	0,778	0,254	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 SDM adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

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.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,763	Reliabel
Penempatan SDM (X_2)	0,757	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,760	Reliabel

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

F. 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, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono, (2012 hal. 277)

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Penempatan SDM

a = Konstanta

b_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t (Uji secara Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono, (2012 hal. 214)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
r = Korelasi varsial yang ditemukan
n = Jumlah Sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y

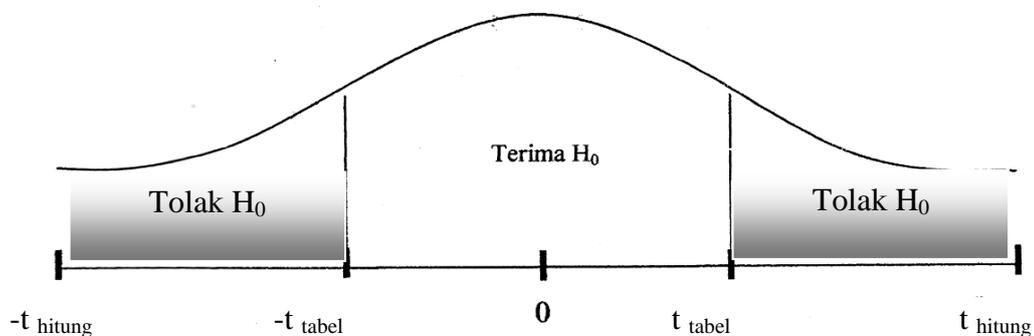
H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika:

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Uji secara Simultan)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus:

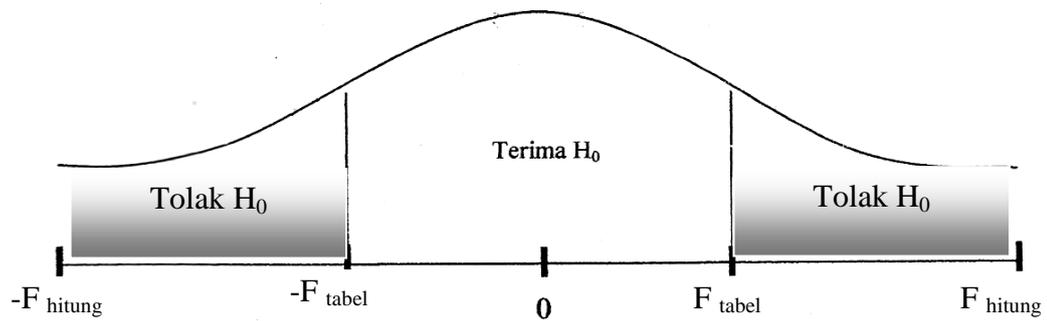
$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 20126 hal. 223)

Keterangan:

- F = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi berganda faktor social dan faktor pribadi
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Pengujian Hipotesis:



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja

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

Kriteria Pengujian:

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} \geq -F_{\text{tabel}}$

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

D = Koefisien Determinasi
 r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

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 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah penempatan SDM, yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 60 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 motivasi kerja, variabel penempatan SDM) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja 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 60 orang. Adapun dari ke-60 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	26	43.3	43.3	43.3
	Perempuan	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 26 orang (43,3%) laki-laki, 34 orang (56,7%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	18	17.8	17.8	26.5
	25-35 tahun	13	35.3	35.3	61.8
	35-50 tahun	29	38.2	38.2	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 18 orang (17,6%) yang usianya 17-24 tahun, 13 orang (35,3%) yang usianya 25-35 tahun, serta 29 orang (38,2%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	25.0	25.0	25.0
	D1-D3	21	35.0	35.0	60.0
	S1-S2	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 15 orang (25,0%) yang pendidikannya SMA, 21 orang (35,0%) yang pendidikannya D1-D3, serta 24 orang (40,0%) yang pendidikannya S1-S2.

a. Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

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

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	53,33%	15	25,00%	10	16,67%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%
2	35	58,33%	13	21,67%	12	20,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
3	34	56,67%	10	16,67%	13	21,67%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%
4	36	60,00%	12	20,00%	10	16,67%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
5	31	51,67%	11	18,33%	15	25,00%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%
6	38	63,33%	12	20,00%	9	15,00%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
7	26	43,33%	17	28,33%	11	18,33%	6	10,00%	0	0,00%	60	100%
8	39	65,00%	12	20,00%	9	15,00%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
9	34	56,67%	11	18,33%	12	20,00%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%

Sumber: data diolah (2017)

b. Variabel Motivasi kerja (X_1)

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

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40,00%	17	28,33%	13	21,67%	6	10,00%	0	0,00%	60	100%
2	32	53,33%	11	18,33%	16	26,67%	1	1,67%	0	0,00%	60	100%
3	23	38,33%	14	23,33%	16	26,67%	7	11,67%	0	0,00%	60	100%
4	30	50,00%	11	18,33%	17	28,33%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%
5	32	53,33%	9	15,00%	15	25,00%	4	6,67%	0	0,00%	60	100%
6	27	45,00%	13	21,67%	17	28,33%	3	5,00%	0	0,00%	60	100%
7	24	40,00%	14	23,33%	13	21,67%	9	15,00%	0	0,00%	60	100%
8	35	58,33%	9	15,00%	16	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%
9	25	41,67%	9	15,00%	19	31,67%	7	11,67%	0	0,00%	60	100%
10	30	50,00%	14	23,33%	14	23,33%	2	3,33%	0	0,00%	60	100%

Sumber: data diolah (2017)

c. Variabel Penempatan SDM (X_2)

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

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Penempatan SDM (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	10	22,22%	7	15,56%	4	8,89%	0	0,00%	60	100%
2	23	51,11%	9	20,00%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	60	100%
3	23	51,11%	7	15,56%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	60	100%
4	24	53,33%	8	17,78%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	60	100%
5	23	51,11%	8	17,78%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	60	100%
6	21	46,67%	10	22,22%	13	28,89%	1	2,22%	0	0,00%	60	100%
7	23	51,11%	8	17,78%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	60	100%
8	28	62,22%	7	15,56%	10	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	60	100%

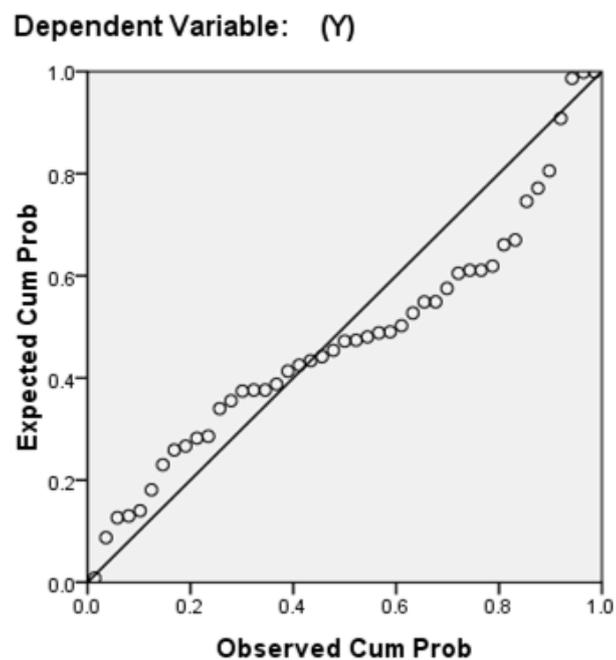
Sumber: data diolah (2017)

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.

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.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Motivasi Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Penempatan SDM (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

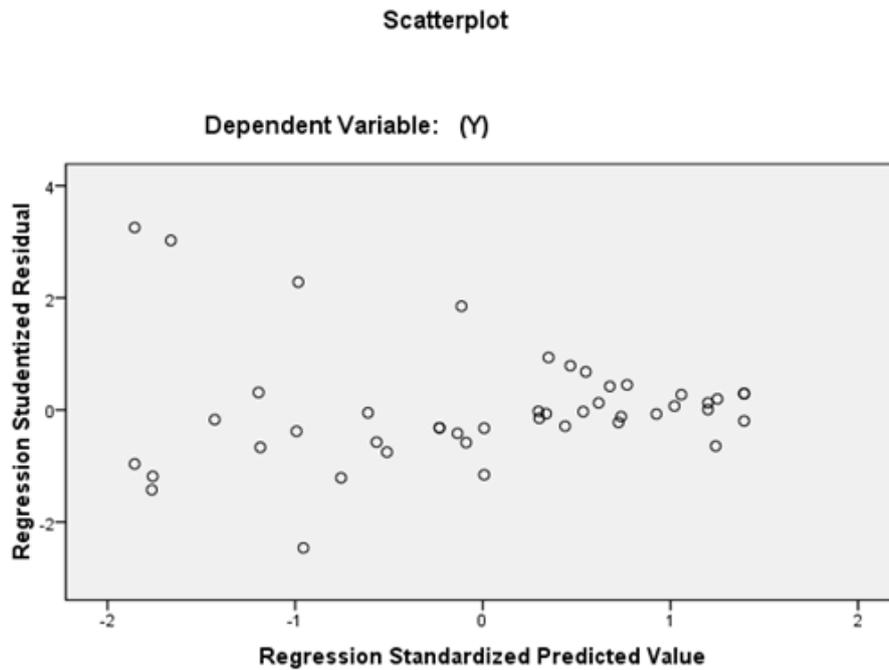
a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

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 .

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.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Motivasi Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Penempatan SDM (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 23,003 + 0,433 X_1 + 0,393 X_2.$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Penempatan SDM

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel motivasi kerja dan penempatan SDM mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,433 yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien penempatan SDM memberikan nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa semakin baik penempatan SDM maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

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

1). Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Motivasi Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Penempatan SDM (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,301$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,002)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,002 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2). Pengaruh Penempatan SDM (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.003	8.784		2.619	.012		
	Motivasi Kerja (X1)	.433	.228	.344	2.301	.044	.352	2.843
	Penempatan SDM (X2)	.393	.173	.411	2.267	.029	.352	2.843

a. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,267$$

$$t_{tabel} = 2,002$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,002)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,002 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3232.502	2	1616.251	22.304	.000 ^a
	Residual	3043.498	42	72.464		
	Total	6276.000	44			

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 22,304$$

$$F_{tabel} = 3,938$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,938 dengan signifikan 0,05.

Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 3,938$, Nilai 22,304 lebih besar dari 3,938 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja 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.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.515	.492	8.51259	1.800

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,515. Hal ini berarti 51,5% variasi variabel prestasi kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi kerja (X₁) dan penempatan SDM (X₂). Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007 : 147) Motivasi kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan-aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,301) > t_{tabel} (2,002)$, dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Nilai 2,301 lebih besar dari 2,002 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustriawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan

(Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Penempatan SDM terhadap Prestasi kerja Karyawan

Menurut Rivai (2009 : 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (2,002)$, dengan taraf signifikan $0,029 < 0,05$. Nilai 2,267 lebih besar dari 2,002 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara penempatan SDM dengan prestasi kerja, produktivitas

dapat ditingkatkan melalui peningkatan penempatan SDM, karena penempatan SDM memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan SDM (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Penempatan SDM terhadap Prestasi kerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,938 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $22,304 \geq 3,938$, Nilai 22,304 lebih besar dari 3,938 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila motivasi kerja dan penempatan SDM meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,515 atau 51,5% menunjukkan sekitar 51,5% variabel Y (prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan penempatan SDM (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_1) dan penempatan SDM (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk prestasi kerja

karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (motivasi kerja dan penempatan SDM) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika motivasi kerja (X_1) dan penempatan SDM (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y).

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 motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
2. Ada pengaruh penempatan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan penempatan SDM terhadap maka prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

B. Saran

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

1. Sebaiknya PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan meningkatkan penempatan SDM dengan cara melakukan apresiasi, memberikan pengakuan, dan memberikan kompensasi atas prestasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan meningkatkan selalu memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *reward* dan *punishment*, serta memberikan pelatihan secara periodik atau berkala.

3. Sebaiknya PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan meningkatkan motivasi kerja dan penempatan SDM sehingga karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Dito Wahyutomo (2014) *Pengaruh motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2007) *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pandji Anoraga. (2009), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Puguh Dwi Cahyono (2013) *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- R. Indra Perdana (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*. Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta

Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2007. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media

Tim Penulis (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Veithzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SUKMA ABADI SIREGAR
NPM : 1105160111
Tempat/tgl. lahir : Medan, 7 September 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam

Nama Orang Tua

Ayah : Periaman Siregar
Ibu : Aprida Sari Harahap
Alamat : Jl. Lobusona Rantau Prapat

Pendidikan : 1. Tahun 2000-2006 SD Ujung Bandar 116875
Rantau Prapat
2. Tahun 2006-2009 SMP Negeri 2 Rantau Selatan.
3. Tahun 2009-2012 SMA Negeri 1 Rantau Selatan.
4. Tahun 2012-2016, tercatat sebagai mahasiswa
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Maret 2017

Sukma Abadi Siregar

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

