

# **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KELURAHAN LIMBANGAN WETAN KECAMATAN BREBES KABUPATEN BREBES**

**Solikhin, SE,MM dan Wuryati**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work placement and motivation on employee performance in Limbangan Wetan Village. From the results of the questionnaire and using the SPSS program using a confidence level of 95 percent ( $\alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$ ) and the degree of freedom  $Nk (14-2)$  the result of  $t$  work placement is equal to  $= 2.493$  and the results of  $t$  count motivation is  $2,562$  is greater than the table of  $2.179$  which indicates that partially the work placement and motivation variables have a significant influence on the performance variable. Calculation of Test  $F$  shows the results of  $5.165$  which means that together the independent variables of work placement and work motivation affect the performance variable. From the regression equation  $Y = 11.768 + 0.659X1 + 0.711X2$  shows that the coefficient of  $X2$  (motivation) is greater than the coefficient  $X1$  (work placement) means that motivation has a more dominant influence on performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi organisasi. Tercapainya tujuan organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusinya dan mengembangkan kemampuannya. Pada dasarnya setiap organisasi mengharapkan karyawannya memiliki kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tetapi juga mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi adalah kesediaan untuk berupaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan atau memposisikan seseorang karyawan pada tempat atau pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, sehingga mereka menjadi produktif. Penempatan yang tepat diukur dari prestasi, pengalaman, kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara mendapatkan orang yang tepat. Penempatan yang tepat ini merupakan suatu cara untuk mengoptimalkan kemampuan dan ketrampilan karyawan menuju motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Penempatan karyawan pada tempat atau pada jabatan yang tepat juga merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan dimasa depan.

Sistem penempatan kerja yang efektif merupakan suatu hal yang sangat penting karena jika system penempatan kerja tidak terlaksana dengan baik maka karyawan akan kurang termotivasi dalam bekerja. Begitu pula mengenai pemberian kompensasi dan penilaian kinerja, keduanya merupakan hal penting demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **B. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya akan membahas mengenai penempatan kerja dan motivasi serta kinerja karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes ?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Penempatan Kerja**

- a. Pengertian Penempatan Kerja  
Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun beberapa pengetahuan penempatan (*placement*) menurut para ahli antara lain :

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 211) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut : “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Menurut B Siswanto Sastro Hadiwiryo (2002 : 162) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut : “Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinanyang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya”

b. Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Karyawan

Wahyudi yang dikutip oleh suwanto (1991:132) mengemukakan bahwa dalam menempatkan pegawai hendaknya mempertimbangkan factor-faktor berikut:

- 1). Pendidikan
- 2). Pengetahuan kerja
- 3). Ketrampilan kerja
- 4). Pengalaman kerja
- 5). Faktor usia

c. Sistem Penempatan karyawan

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenaga kerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Adapun beberapa pengertian Motivasi Kerja menurut para ahli antara lain :

Menurut Veihzal Rivai (2004 : 455) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”

T. Hani Handoko (2003 : 252) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

b. Jenis Motivasi

Suwatno (200:150) mengemukakan bahwa proses motivasi sebagai berikut :

1) Motivasi Positif (*insentif positif*)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang ber prestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif adalah Manajer memotivasi

karyawan agar mau bekerja sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman.

c. Teori Motivasi

Veithzal Rivai (2004:458), mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun secara hirarki, yang mana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan bawahnya terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu adalah

a) Kebutuhan fisik dan biologis

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yaitu pemenuhan akan sandang, pangan, dan papan.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan

dalam melaksanakan pekerjaan.

c) **Kebutuhan Sosial**  
Kebutuhan sosial yang dibutuhkan ini adalah sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain
- (2) Kebutuhan akan rasa dihormati karena merasa dirinya penting
- (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta

d) **Kebutuhan Akan Penghargaan**  
Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
Merupakan kebutuhan pengaktualisasian diri

2) **Teori X dan Y Douglas McGregor** mengajukan

dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a) **Karyawan**  
sebenarnya tidak suka bekerja dan jika tidak ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan dalam bekerja
- b) **Semenjak** karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sedangkan teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a) **Manusia** akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
- b) **Kemampuan** untuk melakukan keputusan

yang cerdas dan inovatif

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodic efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 1997). Untuk menilai kinerja yang dicapai maka diperlukan penilaian kinerja.

#### b. Persyaratan Sistem Pengukuran Kinerja

Adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif (Mulyadi, 2001) adalah :

- 1) Ukuran Kinerja Tunggal  
Adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan

satu ukuran penilaian. Dalam hal ini, karyawan dan manajemen cenderung memusatkan usahanya pada ktiteria tersebut dan mengabaikan ktiteria lainnya.

- 2) Ukuran Kinerja Beragam  
Adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja.

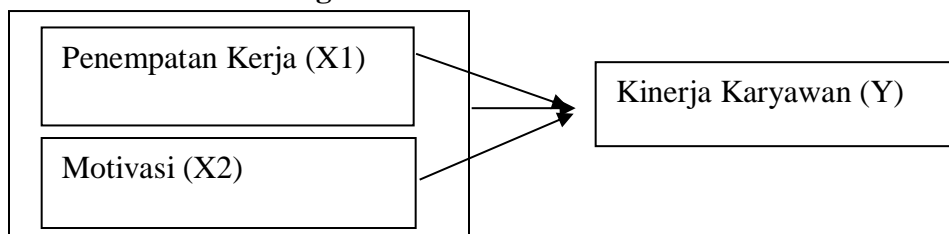
#### 3) Ukuran Kriteria Gabungan

Dengan adanya kesadaran beberapa criteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan ukuran kinerjanya.

### B. Kerangka Pemikiran

Gambar 3.

#### Kerangka Pemikiran Secara Parsial dan Simultan



### C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang penulis temukan adalah :

1. Diduga bahwa penempatan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes

2. Diduga bahwa faktor motivasi yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Kelurahan Limbangan  
Wetan Kecamatan Brebes  
Kabupaten Brebes

## METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

### A. Metode Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah studi kasus pada kelurahan Limbangan Wetan Kabupaten Brebes.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Definisi Operasional Variabel

primer yang merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

#### 3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel independen dalam penelitian ini adalah penempatan kerja dan motivasi, sedangkan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Pernyataan
Penempatan Kerja	Sesuai dengan harapan anda	Dorongan tingkat untuk harapan anda	Penempatan kerja anda saat ini sesuai dengan harapan anda
	Pengalaman	Tingkat dorongan untuk pengalaman	Dengan semakin anda berpengalaman maka semakin jarang melakukan kesalahan dalam bekerja
	Kreatifitas	Tingkat dorongan untuk kreatifitas	Kreatifitas anda sangat dibutuhkan dalam mencapai hasil kerja yang baik
	Keahlian/skill	Tingkat dorongan untuk keahlian	Keahlian yang dimiliki anda saat ini sesuai dengan pekerjaan

	Ide-ide baru	Tingkat dorongan untuk ide-ide baru	Anda bangga bekerja di kelurahan limbangan wetan ini ketika dapat menciptakan ide-ide baru
	Ketrampilan	Tingkat kemampuan untuk ketrampilan	Cenderung menyelesaikan pekerjaan ini sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki.
	Kebebasan personal	Tingkat dorongan unntuk kebebasan personal	Anda tidak memperdulikan aturan yang menghalangi kebebasan personal
	Pekerjaan sesuai dengan pengetahuan	Tingkat kemampuan untuk pekerjaan dengan pengetahuan	Anda senang bekerja di kelurahan Limbangan Wetan karena jenis pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan yang anda miliki
	Pengalaman bekerja	Tingkat dorongan untuk pengetahuan bekerja	Menurut anda pengalaman bekerja yang dimiliki seorang dapat membantu memahami tugas-tugas pada jabatan saat ini



	Pengetahuan	Tingkat kemampuan untuk pengetahuan	Menurut anda pengetahuan yang anda miliki membantu menyelesaikan tugas-tugas dikelurahan ini
Variabel motivasi	Tantangan dalam pekerjaan	Tingkat dorongan pegawai menyukai tantangan	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan
	Ketrampilan dan tidak sembarangan orang mampu melakukannya	Tingkat dorongan pegawai untuk mempunyai ketrampilan dan kemampuan	Pekerjaan pada bagian saya sungguh-sungguh membutuhkan ketrampilan yang tidak semua orang mampu melakukannya
	Kesempatan belajar	Tingkat dorongan untuk belajar	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar
	Mencari cara baru	Tingkat dorongan untuk cara baru	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi
	Hasil kerja sesuai dengan insentif	Tingkat dorongan untuk hasil kerja dan insentif	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif yang diberikan pada saya

	Kompensasi sesuai dengan pekerjaan	Tingkat dorongan untuk bagian kompensasi dan pekerjaan	Kompensasi yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya
	Bagian penting dari dinas	Tingkat dorongan untuk bagian penting	Saya yakin bahwa saya dianggap bagian penting dari dinas
	Hasil terbaik	Tingkat dorongan untuk hasil terbaik	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik
	Memiliki hubungan baik dengan pihak lain	Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang baik	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya
	Bekerja sendirian	Tingkat dorongan untuk bekerja sendirian dengan baik	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan
	Membuat keputusan	Tingkat keputusan dan menjawab permasalahan	Saya mampu membuat yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu

Kinerja Karyawan	Bertanggung jawab atas pengembangan diri	Tingkat dorongan bertanggung jawab atas pengembangan	Karyawan merasa bertanggung jawab atas diri secara terus-menerus
	Melaksanakan tugas pekerjaan	Tingkat dorongan menyelesaikan tugas yang dibebankan	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan pekerjaan yang dibebankan terlebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi
	Kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan	Tingkat dorongan kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat dari pada yang telah biasa di laksanakan sehari-hari
	Mencurahkan perhatian untuk tugas dan perintah	Tingkat dorongan mencurahkan perhatian terhadap tugas/perintah	Saya selalu berusaha untuk mencurahkan perhatian terhadap tugas atau perintah yang diberikan oleh lurah
	Pengetahuan ruang lingkup dan keterkaitan tugas-tugas jabatan saya	Tingkat dorongan pengetahuan ruang lingkup dan keterkaitan tugas-tugas jabatan	Saya mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup serta keterkaitan tugas-tugas jabatan saya dengan jabatan

			lain di dalam atau di luar lingkup organisasi
	Melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan resiko kegagalan	Tingkat dorongan melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan resiko kegagalan	Saya bersedia melibatkan diri dalam tugas jabatan dengan resiko kegagalan dari pelaksanaan tugas
	Data dan informasi menjadi tanggung jawab	Tingkat dorongan memahami data dan informasi	Saya selalu memahami data dan informasi yang menjadi tanggung saya
	Hubungan kerja dan kerjasama	Tingkat dorongan hubungan kerja dan kerjasama dengan pihak lain	Saya bersedia menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam menyelesaikan tugas
	Pertimbangan	Tingkat kemampuan dalam mempertimbangkan	Saya sering di minta pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani masalah

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yaitu dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada obyek

penelitian dan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan,

dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5.

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**B. Metode Analisis Data**

**1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sutrisno Hadi, 1995 : 67).

**2. Analisis Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut : (Sutrisno Hadi, 1995 : 77)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Penempatan Karyawan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

b = slope

a = Konstanta

**3. Uji Hipotesis**

**a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R<sup>2</sup> sebagai nilai koefisien determinasi

merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel X yang mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. untuk mencari nilai R<sup>2</sup>

menggunakan rumus : (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000 : 326)

$$R^2 = \frac{\sum(Y_i - y)^2}{\sum(Y_i - Y)^2}$$

**b. Uji F**

Menguji signifikansi pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama terhadap Y dilakukan dengan uji F hitung digunakan rumus sebagai berikut : (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000 :91)

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

Keterangan :

JK (Reg) = Jumlah kuadrat untuk regresi

JK (S) = Jumlah kuadrat untuk sisa

k = Banyaknya Variabel

n = Jumlah sample

**c. Uji T**

Uji signifikansi koefisien regresi parsial untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas menggunakan uji signifikansi regresi parsial. Dalam menguji hipotesis

koefisien parsial digunakan  $t$  hitung dengan rumus sebagai berikut : (Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000, :31)

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

b = Koefisien ke - 1 yang ditaksir

Sb = Kesalahan standar b

Pembagian wilayah di Kelurahan Limbangan Wetan terdiri dari : 45 Rumah Tangga dan 8 Rukun Warga. Jumlah penduduk di Kelurahan Limbangan Wetan terdiri dari 4.122 Kepala Keluarga, jumlah penduduk laki-laki ada 6,557 jiwa sedangkan jumlah penduduk wanita ada 6,364 jiwa.

**C. PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Kelurahan**

**Limbangan Wetan**

Kelurahan Limbangan Wetan Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes secara administrasi merupakan salah satu kelurahan yang terletak dibagian timur kota kabupaten dengan Luas Wilayah Kelurahan Limbangan Wetan seluruhnya : 422,215 Ha.

Tabel 1

Jumlah Penduduk menurut Agama

No	Keterangan	Jumlah Penduduk
1	Islam	12.421 jiwa
2	Kristen	434 jiwa
3	Katholik	60 jiwa
4	Budha	4 jiwa
5	Konghucu	2 jiwa

Sumber : Kelurahan Limbangan Wetan

Tabel 2

Jumlah Penduduk menurut Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah Penduduk
----	------------	-----------------

1	Tamat Perguruan Tinggi	236 jiwa
2	Tamat Akademi	152 jiwa
3	Tamat SLTA	1.838 jiwa
4	Tamat SLTP	1.927 jiwa
5	Tamat SD / MI	2632 jiwa
6	Tidak Tamat SD/MI	589 jiwa

Sumber : Kelurahan Limbangan Wetan

### B. Struktur Organisasi

Berikut adalah daftar pegawai kelurahan Limbangan Wetan:

Tabel 3

Daftar Pegawai Kelurahan Limbangan Wetan  
Kecamatan Brebes kabupaten Brebes

No	Keterangan	Jumlah
1	Lurah	1 orang
2	Sekretaris Lurah	1 orang
3	Staf	2 orang
4	Kasi Pemerintahan & stafnya	4 orang
5	Kasi Pembangunan & stafnya	4 orang
6	Kasi Kemasyarakatan & stafnya	4 orang
Jumlah		16 orang

Sumber : Kelurahan Limbangan Wetan

### PEMBAHASAN

Dari 15 (lima belas) kuesioner, hanya 14 (empat belas) kuesioner yang diisi oleh responden.

1. Perhitungan statistik
  - a. Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 4 : Pengujian validitas dan reliabilitas penempatan kerja (X1) :

Nomor Pertanyaan	<i>R Product Moment</i> (rxy)	<i>r tabel</i> ( $\alpha = n - 2$ ) 5 % = 0,576
------------------	----------------------------------	--

1	0,881	Valid
2	0,716	Valid
3	0,753	Valid
4	0,904	Valid
5	0,709	Valid
6	0,912	Valid
7	0,753	Valid
8	0,721	Valid
9	0,592	Valid
10	0,881	Valid
Nilai koefisien reliabilitas ( $r - \alpha$ ) = 0,925		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas  $r_{hitung}$  pada setiap pertanyaan variabel penempatan kerja (X1) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat  $r - \alpha$  sebesar 0,925 lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,576.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel penempatan kerja (X1) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Sedangkan pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel motivasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 : Pengujian validitas dan reliabilitas motivasi (X2)

Nomor Pertanyaan	$r_{Product\ Moment}$ ( $r_{xy}$ )	$r_{tabel} (\alpha = n - 2)$ 5 % = 0,576
1	0,795	Valid
2	0,582	Valid
3	0,962	Valid
4	0,962	Valid
5	0,951	Valid
6	0,953	Valid
7	0,946	Valid
8	0,907	Valid
9	0,907	Valid
10	0,962	Valid



Nilai koefisien reliabilitas ( $r - \alpha$ ) = 0,899	Reliabel
---	----------

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas  $r_{hitung}$  pada setiap pertanyaan variabel motivasi (X2) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat  $r - \alpha$  sebesar 0,899 lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar

0,576. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel motivasi (X2) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Sedangkan pengujian validitas dan reliabilitas variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 : Pengujian validitas dan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pertanyaan	$r$ Product Moment ( $r_{xy}$ )	$r$ tabel ( $\alpha = n - 2$ ) 5 % = 0,576
1	0,858	Valid
2	0,958	Valid
3	0,615	Valid
4	0,958	Valid
5	0,958	Valid
6	0,958	Valid
7	0,858	Valid
8	0,719	Valid
9	0,958	Valid
10	0,858	Valid

Nilai koefisien reliabilitas ( $r - \alpha$ ) = 0,965	Reliabel
---	----------

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas  $r_{hitung}$  pada setiap pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat  $r - \alpha$  sebesar 0,965 lebih besar dari

$r_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,576. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji determinasi, uji t dan uji F

Untuk mengetahui pengaruh dapat dilihat pada koefisien determinasi sebesar 0,484 atau 48,4 persen. Hal ini

mengartikan bahwa 48,4 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan motivasi.

Tabel 7 : Uji determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.391	4.954

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan perhitungan uji  $t_{hitung}$  dilihat pada tabel berikut ini :  
Tabel 8 : Uji t

**coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	9.410		1.251	.237
	Penempatan	.659	.264	.617	2.493	.030
	Motivasi	.711	.197	.139	2.563	.585

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa uji  $t_{hitung}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dan derajat kebebasan N-k (14-2) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,179 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan  $X1 = 2,493$  yang mengartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau penempatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada  $X2$  didapat 2,563 yang mempunyai arti

bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Untuk mengetahui koefisien regresi secara keseluruhan atau secara bersama-sama maka digunakan Uji F. Hasil perhitungan pada

uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 : Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.516	2	126.758	5.165	.026 <sup>a</sup>
	Residual	269.984	11	24.544		
	Total	523.500	13			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Uji F yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = n - k - 1$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,98. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 5,165. Hal tersebut menunjukkan bahwa

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yang mengartikan hipotesis  $H_0$  ditolak yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Pada perhitungan regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil perhitungan regresi berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	9.410		1.251	.237
	Penempatan	.659	.264	.617	2.493	.030
	Motivasi	.711	.197	.139	2.563	.585

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dibuat persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  adalah  $Y = 11,768 + 0,659X + 0,711X$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai

konstanta sebesar 11,768 yang mengartikan bahwa jika variabel penempatan kerja dan motivasi diabaikan maka kinerja pegawai sebesar 11,768 satuan. Sedangkan pada variabel penempatan kerja ( $X_1$ )

diperoleh nilai 0,659 artinya jika penempatan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,659 satuan kali. Pada variabel motivasi

(X2) didapat nilai sebesar 0,711 yang mengartikan bahwa jika motivasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,711 satuan kali.

## KESIMPULAN

1. Perhitungan uji  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Perhitungan Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas

penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

3. Dari persamaan regresi  $Y = 11,768 + 0,659X_1 + 0,711X_2$  menunjukkan bahwa koefisien  $X_2$  (motivasi) lebih besar dari koefisien  $X_1$  (penempatan kerja) berarti motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 1988, *Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : I Kopin.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cassio, Wayne F. dan Ellias M. Awad, 1984, *Human Resources Management and Information System Approach*, New York : Mc. Hraw Hill.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, Yogyakarta : LP3ES.
- Flippo, Edwin B., 1984, *Personal Management*, Edisi Keenam, New York : Mc. Hraw Hill, Internasional Edition.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM, Edisi Kedua.
- Hadi, Sutrisno, 1995, *Analisis Regresi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- J. Raviant, 1986 *Produktivitas dan Pengukurannya*, Jakarta : Lembaga SIUP.
- Kusrianto, Bambang, 1991, *Meningkatkan Produktivitas Kerja PErangkat Desa*, Jakarta : PT. Pustaka Binamun Presindo.
- Luthans Fred, 1997, *Organizational Behavior*, New York The McGraw-Hill Companies Inc, Thrid Edition.
- Malayu, Hasibuan (Terjemahan Edwin B. Flippo), 1987, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, cetakan ke-6.

- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1984, *Wiraswasta Indonesia*, Yogyakarta : BPEE.
- Reksohadipradjo, Sukanto dan Handoko, Hani, 1993, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta : BPEE.
- Siagian, Sondang, 1986 *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Bina Aksara.
- Syurif, Rusli, 1991, *Produktivitas*, Edisi Revisi, Bandung : Angkasa.