

**PENGARUH PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH (BPKPD)
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Nely Sulistiyowati
Nim : 1900861201042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Nely Sulistiyowati
Nim : 1900861201042
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 05 April 2023

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Dr. Said Almaududi, SE, MM



Azizah, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

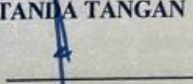
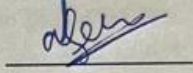
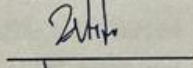

Hari : Rabu

Tanggal : 29 Maret 2023

Jam : 10.30-12.30 Wib

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

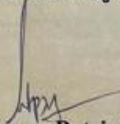
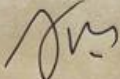
PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Sakinah AS, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, SE, MSi	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen



Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, CMA Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nely Sulistiyowati
Nim : 1900861201042
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
DosenPembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, SE, MM
2. Azizah, SE, MM
JudulSkripsi : Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataanini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dansanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jambi, 05 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Nely Sulistiyowati

ABSTRACT

(NELY SULISTIYOWATI / 1900861201042 / 2023/ THE INFLUENCE OF PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AND REVENUE MANAGEMENT AGENCY (BPKPD) JAMBI PROVINCE / SUPERVISOR I Dr. SAID ALMAUDUDI, SE, MM / SUPERVISOR II AZIZAH, SE, MM.)

Placement plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the placement and performance of employees at work, and to find out and analyze the effect of placement employee performance at work in Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) Jambi Province.

The research method in this research is descriptive and quantitative method. By distributing questionnaires, the sample in this study was 76 respondents. Data analysis used SPSS Ver 22 and used a simple linear regression model with the results calculated $Y = a + b.X + e$.

The Jambi Provincial BPKPD was formerly called the Regional Revenue Service, hereinafter referred to as DISPENDA which was established in 1978 under the name Jambi District Revenue Service, whose existence was determined based on the Regional Regulation of Jambi City of Dati II Number 16 of 1978.

The results of the linear regression equation are $Y = 1.010 + 0.583X + e$. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0.292$ (29.2%) which means placement (X) is able to explain employee performance (Y) at the Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) Jambi Province, which is equal to 29.2% and the remaining 70.8% is influenced by other variables. The t test obtained the value of t count of 4.013 and t table of 1.66571. From the results of these placement it can be seen that the test with a placement of tcount $4.013 > t$ table 1.66571 then H_0 is accepted as H_1 becomes. Rejected. This means that placement affects employee performance in Regional Revenue and Financial Management Agency (BPKPD) Jambi Province.

The Placement Score (X) with a value of 291.5 means that the Placement at BPKPD Jambi Province is in the high category. Performance Score (Y) with a value of 291.8 means that the performance of the Jambi Provincial BPKPD is high. From the calculation, it is obtained that the t count is $4.013 > 1.66571$ (t table) then H_0 is rejected and H_1 is accepted. Thus there is a significant influence between Placement on Employee Performance at BPKPD Jambi Province.

Keyword : Placement and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Supriyanto dan Ibu saya Ratnawati dan saudara kandung saya Nia Yuliati dan kakak Ipar saya Suharyono yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

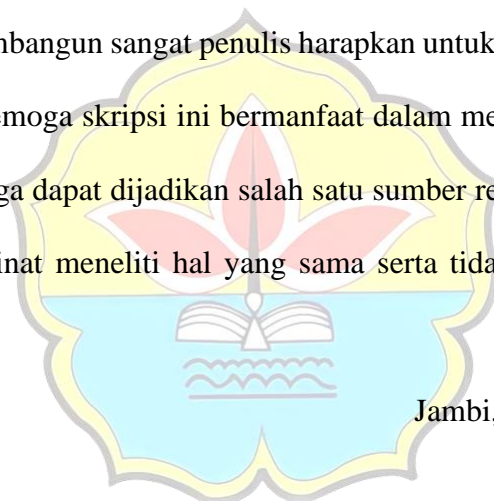
Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Pj. Prof. Dr. Herri, MBA, selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM dan Ibu Azizah, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak R. Adisetiawan, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada atasan instansi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan BPKPD Provinsi Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.



Jambi, 05 April 2023

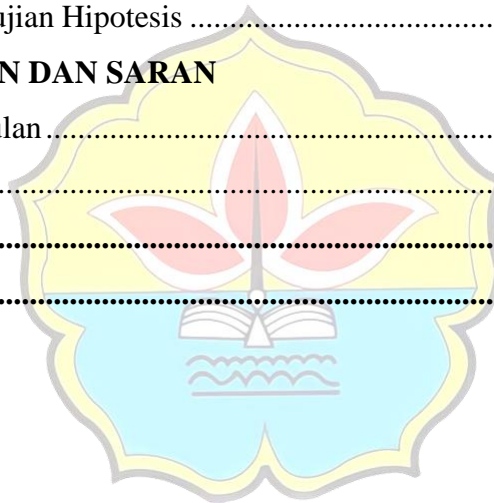
Nely Sulistiyowati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Konsep Ekonomi	12
2.1.2 Konsep Manajemen	13
2.1.3 Fungsi Manajemen	15
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.6 Pegawai	22
2.1.7 Penempatan	25
2.1.8 Jenis-jenis Penempatan.....	27
2.1.9 Dimensi Penempatan	28
2.1.10 Indikator Penempatan.....	29
2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan	30
2.1.12 Tujuan Penempatan	32

2.1.13 Konsep Kinerja.....	33
2.1.14 Tujuan Kinerja.....	35
2.1.15 Dimensi Kinerja	36
2.1.16 Indikator Kinerja	37
2.1.17 Kerangka Pemikiran	39
2.1.18 Hipotesis Penelitian.....	39
2.2 Metode Penelitian.....	40
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	40
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	40
2.2.3 Teknik Pengumpulan Data	41
2.2.4 Populasi dan Sampel	42
2.2.5 Teknik Analisis Data.....	43
2.2.6 Alat Analisis Data	44
1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	44
2. Koefisien Korelasi (r)	45
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	45
4. Uji t	46
2.3 Operasional Variabel.....	46
BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI BPKPD PROVINSI JAMBI	
3.1 Sejarah Instansi BPKPD Provinsi Jambi.....	49
3.2 Visi dan Misi BPKPD Provinsi Jambi	49
3.3 Struktur Organisasi BPKPD Provinsi Jambi	50
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Umur	55
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai.....	56
4.1.2 Deskripsi Variabel Penempatan	56

4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja	60
4.1.4 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Provinsi Jambi.....	63
4.1.4.1 Persamaan Regresi.....	63
4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
4.1.4.3 Uji Hipotesis t.....	64
4.2 Analisis dan Pembahasan	65
4.2.1 Analisis Penempatan BPKPD Provinsi Jambi.....	65
4.2.2 Analisis Kinerja BPKPD Provinsi Jambi.....	66
4.2.3 Analisis Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Provinsi Jambi	67
4.2.4 Pengujian Hipotesis	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	70
5.1 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Pegawai BPKPD Provinsi Jambi	3
1.2	Perkembangan Tingkat Pendidikan BPKPD Provinsi Jambi	5
1.3	Data Pengalaman Kerja Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai BPKPD Provinsi Jambi	7
1.4	Perkembangan Kinerja Pegawai BPKPD Provinsi Jambi	7
2.1	Skala Pengukuran Instrumen	43
2.2	Rentang Skala	44
2.3	Kriteria Nilai Koefisien Korelasi	45
2.4	Operasional Variabel	47
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pendidikan	57
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengetahuan	57
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Kerja	58
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengalaman Kerja	59
4.9	Rekap Jawaban Dimensi Penempatan	59
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja	60
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas	61
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu	62
4.13	Rekap Jawaban Dimensi Kinerja	62
4.14	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	63
4.15	Uji Korelasi dan Determinasi	64
4.16	Uji t (Parsial)	65
4.17	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Penempatan	65
4.18	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Kinerja	66

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
3.1	Struktur Organisasi.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian	77
2.	Tabulasi Data Ordinal.....	79
3.	Transformasi Data MSI	84
4.	Output SPSS	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia termasuk ke dalam negara yang menganut sistem otonomi daerah. Otonomi daerah memberi kedaulatan dan tanggung jawab pada tiap daerah dalam upaya memenuhi keperluan daerahnya. Akan tetapi, pada kenyataannya ada beberapa daerah tidak sanggup seutuhnya dalam pengelolaan keuangan daerah sehingga kebutuhan daerahnya tidak sepenuhnya terpenuhi. Sehingga menimbulkan ketimpangan fiskal pada daerah. Maka dari itu dalam melaksanakan desentralisasi fiskal pemerintah pusat mengalokasikan dana APBD berupa dana perimbangan untuk daerah dalam membantu membiayai keperluan daerah (Elisabeth,2018).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) merupakan institusi pemerintah untuk bertugas menangani penyelenggaraan penerimaan dan pengeluaran daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah merupakan pihak pertama yang melaksanakan otonomi daerah dalam mengelola dana APBD untuk mendanai kebutuhan daerah. Penatausahaan keuangan daerah termasuk dalam rangkaian dari pengelolaan Keuangan Daerah. Penerimaan dan pengeluaran daerah sumber pendanaannya dari APBD. Dalam APBD terdapat Dana Perimbangan, salah satunya yang dimaksud yaitu Dana Alokasi Khusus. Dizaman moderen seperti saat ini, masyarakat Indonesia sedang menuju kearah masyarakat yang berorientasi kerja. Dalam kehidupan, pekerjaan merupakan sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan

kerja tidak boleh diabaikan, karena merupakan asset bagi perusahaan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memicu perusahaan atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat dan Negara.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan pegawai yang dimiliki menjadi *profesional* dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang penting peranannya dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentunya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu bidang manajemen yang sering disebut manajemen sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Hal tentang sumber daya manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan pegawai, kemampuan pegawai, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Perusahaan harus menyesuaikan pegawai dengan kondisi lingkungan barunya, karena itu menempatkan seseorang dengan pekerjaan barunya bukanlah hal yang mudah. Pegawai merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu pegawai selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan unsur investasi efektif perusahaan.

Adapun jumlah pegawai di Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan Daerah (BPKPPD) Provinsi Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	299	-
2019	298	(0,33)
2020	309	3,69
2021	313	1,29
2022	317	1,27

Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

Tabel 1.1 diatas terlihat data jumlah pegawai Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi mengalami penurunan pada tahun 2019 dikarenakan adanya pegawai yang pensiun sebesar -0,33%.

Penempatan adalah suatu proses penugasan atau pegisian jabatan. atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Menurut Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersenut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Penempatan pegawai merupakan tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Jadi sangat jelas bahwa penempatan kerja sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas.

Adapun tingkat pendidikan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagaiberikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Tingkat Pendidikan (BPKPD) Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3	Jumlah
2018	1	2	71	16	168	40	1	299
2019	1	2	72	17	165	40	1	298
2020	0	3	56	15	184	50	1	309
2021	0	3	48	14	188	59	1	313
2022	0	3	46	16	190	62	0	317

Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat data perkembangan tingkat pendidikan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dimana SMP berjumlah 3 pegawai, SMA berjumlah 46 pegawai, D3 berjumlah 16 pegawai, S1 tercatat sebanyak 190 pegawai dan S2 sebanyak 62 pegawai negeri sipil (PNS) sudah sesuai dengan penempatannya. Badan pengelolaan keuangan

dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi membutuhkan sejumlah pegawai yang mempunyai kemampuan memberikan pelayanan yang baik terhadap pelanggan sehingga setiap kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi, terlayani, merasa puas, dan diharapkan dengan sesudah penelitian ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Penempatan berarti mengalokasikan para pegawai baru atau lama pada posisi kerja tertentu. Penempatan terdiri dari dua hal yaitu pegawai yang baru datang dari luar instansi dan penugasan bagi pegawai yang lama di tempat yang baru (perlu orientasi/pengenalan).

Pegawai dapat bekerja secara optimal apabila perusahaan menempatkan pegawai berdasarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan spesifikasi pekerjaan. Tidak hanya bagi pegawai baru, penempatan ini berlaku juga bagi pegawai lama. Perusahaan diharapkan memberikan kepuasan kepada pemberi kerja dan meningkatkan produktivitas kinerja sumber daya manusianya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi

yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan.

Adapun pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Berdasarkan Lama Bekerja Pegawai pada (BPKPD) Provinsi Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
1.	≤ 5	56	-
2.	5 - 15	77	37,5
3.	16 – 25	80	3,89
4.	≥25	104	30
	Total	317	17,85

Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada BPKD Provinsi Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 dimana ada 56 orang pegawai bekerja kurang dari 5 tahun, ada 77 orang pegawai atau sebesar 37,5% bekerja 5 sampai 15 tahun, ada 80 orang pegawai atau sebesar 3,89% bekerja 16 sampai 25 tahun, dan ada 104 orang pegawai atau sebesar 30% bekerja lebih dari 25 tahun. Dapat disimpulkan pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai pada BPKD Provinsi Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 terbanyak yaitu pegawai yang bekerja lebih dari 25 tahun. Pengalaman kerja sangatlah penting bagi suatu instansi karena dengan adanya pengalaman kerja dari seorang pegawai maka pegawai itu pun sudah memiliki *basic* dalam dunia kerja. Selain itu juga pengalaman kerja seorang pegawai mampu menentukan kualitas kerja seorang pegawai dan dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai dalam instansi.

Adapun perkembangan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Perkembangan Kinerja Pegawai (BPKPD) Provinsi Jambi Tahun 2022

No	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang di Intervensi	Rencana Kinerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target		Realisasi
1	Pemenuhan Bahan IKM	Pengumpuln data quisioner tanggapan masyarakat terhadap pelayanan public	Kuantitas	Masyarakat yang terfasilitasi mengikuti Pelaksanaan sample Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparaur	100 Orang	Masyarakat	Terealisasi, dengan pembagian 100 quisioner kepada masyarakat untuk mendapatkan penilaian kinerja pegawai dari masyarakat.
			Kualitas	Presentase tercapainya target peserta sosialisasi	100	%	85%
			Waktu	Ketepatan waktu pelaksanaan	1	Bulan	Pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan yaitu 1 bulan
2	Bahan laporan Kepegawaian yang dikelola	Laporan Rekapitulasi Penilaian Kinerja dan Evaluasi PNS	Kuantitas	Laporan Rekapitulasi Penilaian Kinerja dan Evaluasi PNS yang disusun	6	Laporan	Laporan kinerja pegawai BPKPD dibuat sesuai susunan yang telah ada, serta evaluasi kerja dilakukan setelah pengumpulan laporan kinerja pegawai
			Kualitas	kesesuaian laporan dengan data faktual	100	%	90%
			Waktu	Ketepatan waktu pelaksanaan	6	Bulan	Pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan yaitu 1 bulan
		Data Pelaksanaan Pembinaan, Monitoring, Evaluasi atas Laporan Kinerja ASN BPKPD dan UPTD Kabupaten/Kota	Kuantitas	Realisasi laporan pelaksanaan movev penilaian kinerja aparatur	6	Laporan	Laporan kinerja pegawai BPKPD mengenai kegiatan pembinaan, monitoring, serta evaluasi sesuai dengan

							kegiatan yang dilaksanakan
			Kualitas	Kualitas data monitoring dan evaluasi yang dilaporkan	100	%	
			Waktu	Ketepatan waktu pelaksanaan	6	Bulan	Pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan yaitu 1 bulan

Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi rencana kinerja atasan langsung yang di interverensi melalui pemenuhan bahan IKM menggunakan rencana kinerja pengumpulan data questioner tanggapan masyarakat terhadap layanan publik dengan menggunakan 3 aspek yaitu kuantitas,kualitas dan waktu, masyarakat yang terfasilitasi mengikuti pelaksanaan sampel penilaian dan evaluasi kinerja aparatur 100 masyarakat dalam waktu 1 bulan pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan , bahan laporan kepegawaian yang dikelola menggunakan rencana kinerja laporan rekapitulasi penilaian kinerja dan evaluasi PNS menggunakan 3 aspek kuantitas,kualitas dan waktu , laporan rekapitulasi penilaian kinerja dan evaluasi penilaian kinerja dan evaluasi PNS yang disusun 6 laporan dalam waktu 6 bulan pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan ,, laporan kinerja pegawai BPKPD dibuat sesuai susunan yang telah ada serta evaluasi kerja dilakukan setelah pengumpulan laporan kinerja pegawai . Data pelaksanaan pembinaan monitoring, evaluasi atas lapora kinerja ASN BPKPD dan UPTD kabupaten/kota menggunakan 3 aspek yaitu kuantitas,kualitas dan waktu ,

realisasi laporan pelaksanaan movev penilaian kinerja menggunakan target 6 laporan pelaksanaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan yaitu 1 bulan . Dapat disimpulkan bahwa perkembangan kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan latar belakang dan data diatas , penulis tertarik mengadakan penelitian pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi mengalami penurunan pada tahun 2019 dikarenakan adanya pegawai yang pensiun sebesar -0,33%.
2. Peempatan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja pegawai.
3. Perkembangan kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penempatan dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

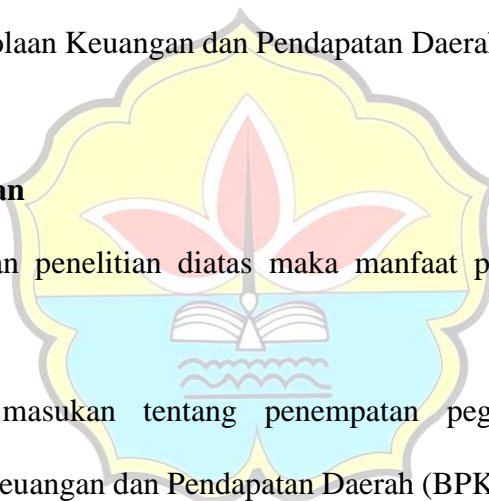
Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan penempatan dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan masukan tentang penempatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi
2. Untuk menambah pengetahuan berkaitan dengan pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai
3. Sebagai bahan *referensi* bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama dengan objek berbeda



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *oἶκος* (*oikos*) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan *νόμος* (*nomos*) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh *Xenophone* (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat. Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang

berguna kepada masyarakat itu sendiri. Menurut Penson (dalam Mangkunegara, 2013:7) ekonomi yaitu sebuah ilmu yang mempelajari mengenai sebuah kesejahteraan material pada setiap diri manusia. Kesejahteraan material ini dapat berupa barang atau jasa.

Sedangkan menurut Rosyidi (dalam Hasibuan, 2017:2) ekonomi adalah cabang ilmu pengetahuan yang sungguh-sungguh memberikan pengetahuan. Menurut Kertajaya (dalam Ismail, 2012:5) ekonomi adalah ilmu untuk menentukan sebuah keputusan yang efektif. Keputusan ini diambil guna mengelola sumber daya yang ada. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari cara manusia memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia dengan memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien.

2.1.2 Konsep Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2016:8) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko, 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna, 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses

perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017:8), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw*

materials), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilihan fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu

pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2017:14) manajemen

sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas

organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

2.1.6 Pegawai

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau *worker*, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Moenir (1995:160) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai (personel development) ialah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan, maupun kemampuan..Selain itu, Robert L. Mathis (A.S. Moenir 1995 : 160) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai ialah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan didalam organisasi. Apabila diperhatikan lebih seksama pengertian pengembangan pegawai diatas, nampak bahwa kegiatan pengembangan diharapkan dapat diperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Akadum (2009: 80) mengemukakan bahwa “ Pegawai adalah orang (manusia) yang secara sah bekerja pada suatu organisasi tertentu (perusahaan atau pemerintah). Meskipun demikian pegawai sering merferensi kepada pekerja kerah putih (kantoran), adapun pekerja kerah biru biasanya dikenal dengan buruh. Khusus seseorang yang bekerja pada negara (pemerntah) dikenal dengan pegawai negeri”.

Hasibuan (2017:34) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.sedanglan Menurut Widjaja (2016:56) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai

adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Suharno (2018:27) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

2.1.7 Penempatan

Mathis & Jackson (dalam Suwanto dan Priansa 2018:109) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut pegawai baru. Pegawai tersebut akan memperoleh status dan ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Pegawai lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya. Bernadin & Rusel 1993 (dalam Suwanto dan Priansa 2018:109) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai.

Menurut Dessler 2005 (dalam Suwanto dan Priansa 2018:110) menyatakan bahwa : “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian

jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Menurut Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan. Sedangkan penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:138) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian penempatan pegawai adalah serangkaian langkah penugasan pegawai dalam posisi tertentu dan sesuai dengan kompetensinya.

2.1.8 Jenis-jenis Penempatan

Jenis-jenis penempatan menurut Rivai (2013 : 211) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah atas usaha dan prestasi di masa lampau.

2. Transfer dan Demosi

Adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada di perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari posisi satu ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job Posting Programs*

Job posting program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan dari *job posting program* adalah untuk memberikan dorongan bagi

pegawai yang sedang menanti promosi dan transfer serta membantu divisi sumber daya manusia dalam mengisi jabatan internal.

2.1.9 Dimensi Penempatan

Dimensi yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Mangkunegara (2015:137) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu menyangkut: Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori : Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain. Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji dan lain-lain. Keterampilan sosial, seperti

mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja ini dinyatakan dalam : Pekerjaan yang harus dilakukan. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

2.1.10 Indikator penempatan

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Suwatno dan Priansa (2018:117) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu menyangkut: Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori : Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.

Keterampilan fisik, seperti memutar roda, mencangkul, menggergaji dan lain-lain. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja ini dinyatakan dalam : Pekerjaan yang harus dilakukan. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

2.1.11 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penempatan pegawai menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:113) sebagai berikut :

1. Faktor kemanusiaan

Faktor ini menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Faktor demokrasi

Menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. *The right man on the right place*

Ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan

setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Faktor *equal pay for equal work*

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Faktor kesatuan arah

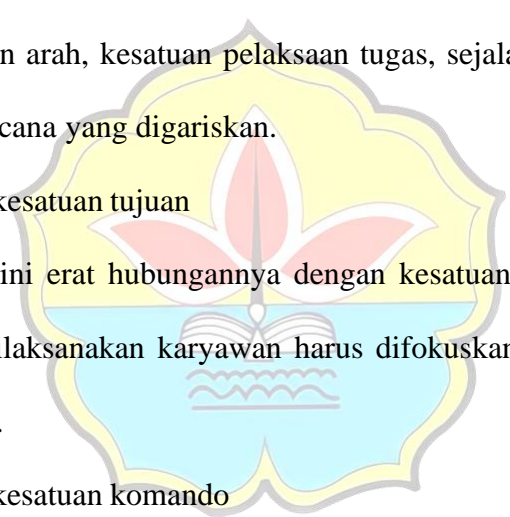
Faktor ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Faktor kesatuan tujuan

Faktor ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Faktor kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.



8. Faktor efisiensi dan produktifitas kerja

Faktor ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

1. Faktor latar belakang pendidikan
2. Faktor kesehatan jasmani dan rohani
3. Faktor pengalaman kerja
4. Faktor umur sumber daya manusia
5. Faktor jenis kelamin
6. Faktor status perkawinan
7. Faktor minat dan hobi

2.1.11 Tujuan Penempatan Kerja

Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai yaitu Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryono (2012:38) mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:113) sebagai berikut:

- a) Prinsip kemanusiaan
- b) Prinsip demokrasi
- c) Prinsip the right man on the right place
- d) Prinsip equal pay for equal work
- e) Prinsip kesatuan arah
- f) Prinsip kesatuan tujuan
- g) Prinsip kesatuan komando
- h) Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

2.1.12 Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian

motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan

sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara, (2015:75) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010:41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.13 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.1.14 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Dharma (2013:34) menyatakan bahwa ukuran atau dimensi yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas Kerja berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Adapun dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.15 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2013:34) menyatakan bahwa ukuran atau indikator yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011 :9) yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Ketepatan waktu

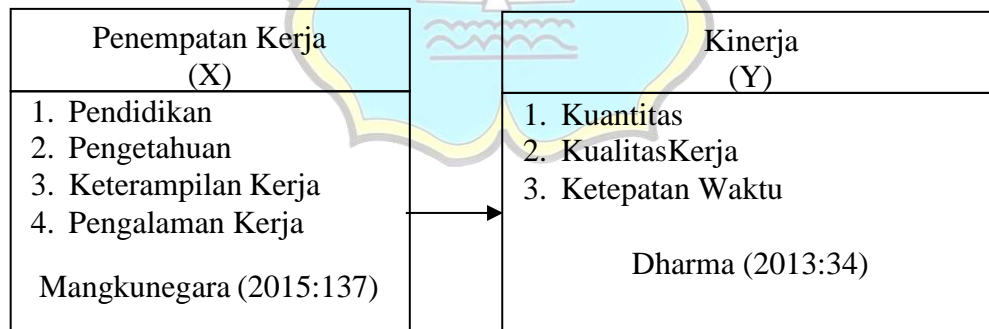
Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.16 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Penempatan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.16 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga penempatan dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi berada pada kriteria baik.
2. Diduga penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara penempatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi .

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Menurut Sunyoto (2013:21) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Dalam pengumpulan data primerpeneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi.

2. Data sekunder

Menurut Sunyoto (2013:21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada BadanPengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi.
2. Angket (Kursioner).

2.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai Badan

Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

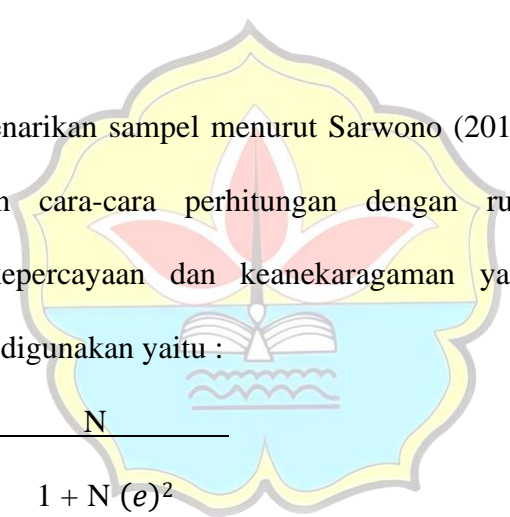
2.2.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sarwono (2012:18) populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan ditarik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi Tahun 2022, yaitu sebanyak 317 orang.

b. Sampel

Rumus penarikan sampel menurut Sarwono (2012:24) yaitu dengan menggunakan cara-cara perhitungan dengan rumus dan tingkat ketepatan, kepercayaan dan keanekaragaman yang berbeda-beda. Rumus yang digunakan yaitu :


$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana : N= Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Persentase kelonggaran ketidak telitian pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu 10%.

Dari rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{317}{1 + 317 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{317}{1 + 317 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{317}{1 + 3,17}$$

n = 76 orang.

Dengan menggunakan rumus Sarwono dengan cara profesional maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 76 orang.

2.2.5 Teknik Analisis Data

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap penempatan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

Tabel 2.1
Skala Pengukuran Instrumen

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Olah Data 2023

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 76

= 76

Skor tertinggi = 5 x 76

= 380

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{76(5-1)}{5}$$

$$= 60,8$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

Tabel 2.2
Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
76 -136,7	Sangat Tidak Setuju
136,8 - 197,5	Tidak Setuju
197,6 - 258,3	Netral
258,4 - 319,1	Setuju
319,2 -380	Sangat Setuju

Sumber : Olah Data 2023

2.2.6 Alat Analisis Data

1. Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi tahun 2018 – 2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + b.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

X = Penempatan

e = *Error*

2. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih).

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 2.3
Kriteria Nilai Koefisien Korelasi

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Sumber : Agusyana (2012:85)

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan R² dengan 100 % (R² x 100 %).

4. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel Penempatan (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja (Y).

Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Penempatan (X) terhadap variabel terkait Kinerja Pegawai (Y)

Hi: Ada pengaruh signifikan (nyata) Penempatan (X) terhadap variabel terkait Kinerja Pegawai (Y).

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan

berikut : $\alpha = 5\%$ dan *Degree Of Freedom* (DF) = (n-k - 1) atau 76- 1-1 = 74 dan t tabel = 1,68488

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Operasional Variabel

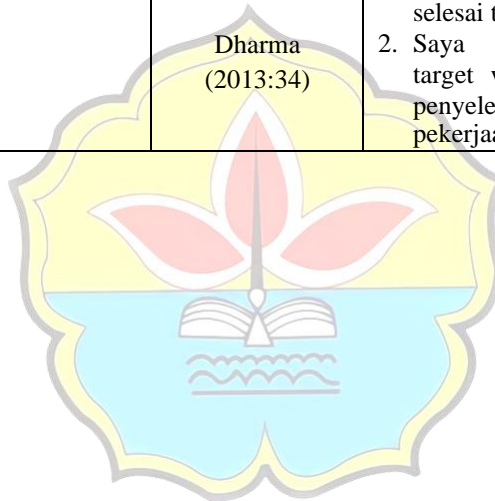
Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu penempatan dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan (X)	Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Mangkunegara (2015:137)	1. Pendidikan	1. Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda 2. Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan	Ordinal
		2. Pengetahuan	1. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan 2. Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		3. Keterampilan Kerja	1. Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam instansi 2. Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal
		4. Pengalaman Kerja	1. Menurut saya penempatan karyawan di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki 2. Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan	Ordinal

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dharma (2013:34)	1. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja 2. Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan 	Ordinal
		2. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi 2. Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan 	Ordinal
		3. Ketepatan Waktu Dharma (2013:34)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu 2. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan 	Ordinal



BAB III

GAMBARAN UMUM INSTANSI BPKPD PROVINSI JAMBI

3.1 Sejarah Instansi BPKPD Provinsi Jambi

BPKPD Provinsi Jambi dulunya bernama Dinas Pendapatan Daerah yang selanjutnya disebut sebagai DISPENDA yang berdiri sejak tahun 1978 dengan nama Dinas Pendapatan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Jambi yang keberadaannya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Dati II Jambi Nomor 16 Tahun 1978.

Sejalan dengan perkembangan tugas dan fungsi serta ruang lingkup kerja maka Dispenda kemudian berubah nomenklatur menjadi Badan Keuangan Daerah yang selanjutnya disebut dengan BAKEUDA berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah Provinsi Jambi. Kemudian seiring berjalannya waktu bakeuda berubah nomenklatur lagi menjadi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi yang selanjutnya disebut dengan BPKPD karena terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2021 yang menggantikan peraturan sebelumnya yang berlaku hingga saat ini.

3.2 Visi dan Misi

1. Visi

“Mewujudkan Jambi maju, aman, nyaman, tertib, amanah, dan professional di bawah ridho Allah SWT”.

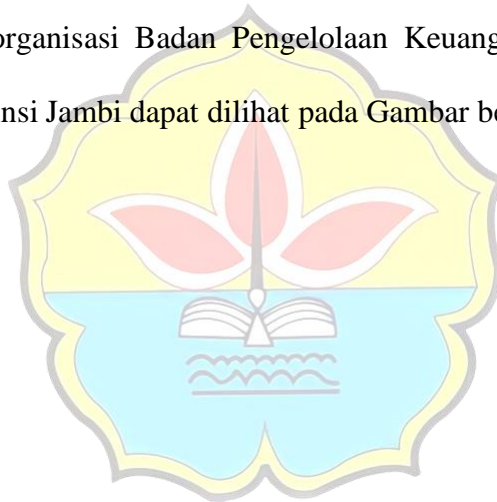
2. Misi

1. Memantapkan tatakelola pemerintahan
2. Memantapkan perekonomian masyarakat dan daerah
3. Memantapkan kualitas SDM

3.3 Struktur Organisasi

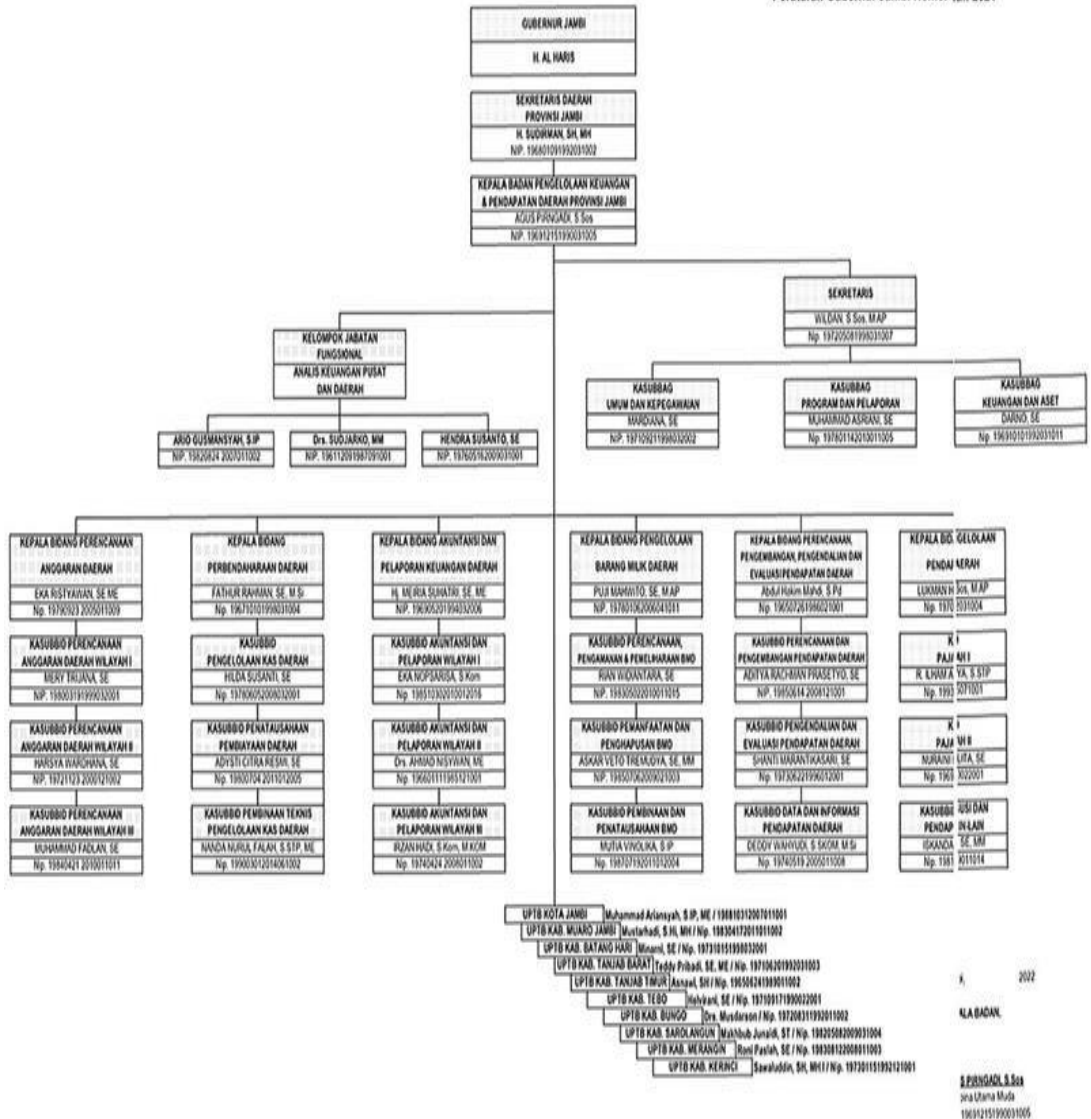
Setiap perusahaan atau instansi pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Untuk mengatur kegiatan-kegiatan dengan baik, manajer atau atasan harus menentukan komposisi struktur organisasi. Dengan demikian struktur organisasi adalah pola formal tentang bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan.

Adapun struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Struktur Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi

BAGAN / STRUKTUR ORGANISASI D.TA KERJA
JADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAEREAH PROVINSI JAMB
Peraturan Gubernur Jambi Nomor 14n 2021



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
(BPKPD) Provinsi Jambi

Sumber : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

Berikut ini adalah tabel daftar kepegangatan pegawai BPKPD provinsi jambi berdasarkan struktur organisasi :

NO	JABATAN
1.	Kepala badan -Agus pirngadi, S.Sos
2.	Sekretaris - Wildan,S.Sos.,M.AP
3.	Bidang (Kabid) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kabid Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah -Hj. Meiria Suhatri, SE., ME 2. .Kabid Perbendaharaan -Fathur Rahman, SE., M.Si 3. Kabid Pengelolaan Pendapatan Daerah -Lukman Hakim, S.Sos., M.AP 4. Kabid Perencanaan Anggaran Daerah -Eka Ristyawan, SE., ME 5. Kabid Pengelolaan Barang Milik Daerah -Puji Mahwito, SE., M.AP 6. Kabid Perencanaan, Pengembangan, Pengendalian dan Evaluasi Pendapatan Daerah -Abdul Hakim Mahdi, S.Pd Kepala
4.	Kepala UPTD <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala UPTD Kabupaten Bungo Drs. Musdarson 2. Kepala UPTD Kabupaten Kerinci Indra Gunawan, S.Sos., M.Si 3. Kepala UPTD Kabupaten Tebo Helvirani, SE 4. Kepala UPTD Kabupaten Tanjab Timur Asnawi, SH 5. Kepala UPTD Kabupaten Tanjab Barat Teddy Pribadi, SE., ME 6. Kepala UPTD Kabupaten Sarolangun Hodari, S.Pd 7. Kepala UPTD Kabupaten Batanghari Minarni, SE 8. Kepala UPTD Kota Jambi Muhammad Ariansyah, S.IP., ME 9. Kepala UPTD Kabupaten Muaro Jambi Mustarhadi, SHI., MH 10. Kepala UPTD Kabupaten Merangin Roni Pасlah, SE
5.	Kepala sub bidang (kasubbid) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kasubbid Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Wilayah I

	<p>Eka Nopsarisa, S.Kom</p> <p>2. Kasubbid Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Wilayah II Drs. Ahmad Nisywan, ME</p> <p>3. Kasubbid Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Wilayah III Irzan Hadi, S.Kom., M.Kom</p> <p>4. Kasubbid Perencanaan Anggaran Daerah Wilayah I Mery Trijana, SE., ME</p> <p>5. Kasubbid Perencanaan Anggaran Daerah Wilayah II Harsya Wardhana, SE</p> <p>6. Kasubbid Perencanaan Anggaran Daerah Wilayah III Muhammad Fadlan, SE</p> <p>7. Kasubbid Pajak Daerah Wilayah I R. Ilham Asri, S.STP., ME</p> <p>8. Kasubbid Pajak Daerah Wilayah II Nuraini Dewi Erlita, SE</p> <p>9. Kasubbid Data dan Informasi Pendapatan Daerah Deddy Wahyudi, S.Kom., M.Si</p> <p>10. Kasubbid Pengendalian dan Evaluasi Pendapatan Daerah Shanti Marantikasari, SE</p> <p>11. Kasubbid Pengelolaan Kas Daerah Hilda Susanti, SE</p> <p>12. Kasubbid Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah Aditya Rachman, SE., M.S.Ak</p> <p>13. Kasubbid Pemanfaatan dan Penghapusan BMD Wilayah I Askar Veto, SE., MM</p> <p>14. Kasubbid Pemanfaatan dan Penghapusan BMD Wilayah II Rian Widiantera, SE</p> <p>15. Kasubbid Pembinaan dan Penatausahaan BMD Mutia Velonika, S.IP</p> <p>16. Kasubbid Pembinaan Teknis Pengelolaan Kas Daerah Adysti Citra Resmi, SE</p> <p>17. Kasubbid Penatausahaan Pembiayaan Daerah Nanda Nurul Falah, S.STP., ME</p>
--	--

Sumber : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2023

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI)

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Keuangan Daerah Provinsi Jambi berdasarkan undang-undang 23 tahun 2014 serta Peraturan Gubernur Jambi Nomor 61 tahun 2016 mempunyai tugas pokok antara lain :

“Melaksanakan Sebagian Urusan Pemerintah Daerah Berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan di Bidang Pengelolaan Keuangan Daerah”.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 76 orang pada pegawai BPKPD Provinsi Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	44	58
2.	Perempuan	32	42
	Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki dengan komposisi sebanyak 58% sedangkan yang perempuan sebanyak 42%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	11	15
2.	D3	17	22
3.	S1	26	34
4.	S2	22	29
	Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 26 orang, dengan persentase 34%, tamatan SMA sebanyak 11 orang, dengan persentase 15%, tamatan D3 sebanyak 17 orang, dengan persentase 22%, dan tamatan S2 sebanyak 22 orang, dengan persentase 29%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	3	4
2.	20-30 Tahun	13	17
3.	31-40 Tahun	27	36
4.	> 40 Tahun	33	43
	Jumlah	76	100

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia > 40 tahun sebanyak 43%, umur < 20 tahun sebanyak 4%, umur 20-30 tahun sebanyak 17% dan umur 31-40 tahun sebanyak 36%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Pegawai

No	Lama Menjadi Pegawai (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 5	18	24
2.	6 – 10	17	22
3.	11 – 15	16	21
4.	> 15	25	33
	Jumlah	76	100

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama menjadi pegawai responden paling banyak yaitu >15 tahun dengan persentase sebesar 33%, 1-5 tahun sebanyak 24%, 6-10 tahun sebanyak 22% dan 11-15 tahun sebanyak 21%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penempatan

Analisis penempatan pada BPKPD Provinsi Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Pendidikan

Dimana Pendidikan berpengaruh dalam memberikan Kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pendidikan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda	-	2	25	39	10	285	Setuju
2.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan	-	-	25	39	12	291	Setuju
	Total						576	
	Rata-rata						288	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Pendidikan berada pada skor 288 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

2. Pengetahuan

Dimensi Pengetahuan berpengaruh dalam memberikan Kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	-	-	23	43	10	291	Setuju
2.	Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	22	29	25	307	Setuju
	Total						598	
	Rata-rata						299	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Pengetahuan berada pada skor 299 artinya dapat dikategorikan Sangat Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

3. Keterampilan Kerja

Dimensi Keterampilan Kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam instansi	-	-	26	34	16	294	Setuju
2.	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	-	-	28	33	15	291	Setuju
Total							585	
Rata-rata							292,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Keterampilan Kerja berada pada skor 292,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

4. Pengalaman Kerja

Dimensi Pengalaman Kerja dalam memberikan kinerja pegawai BPKPD

Provinsi Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Menurut saya penempatan karyawan di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	-	-	34	32	10	280	Setuju
2.	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan	-	-	27	33	16	293	Setuju
Total							573	
Rata-rata							286,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Pengalaman Kerja berada pada skor 286,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Penempatan pada pegawai BPKPD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Dimensi Penempatan

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Pendidikan	288	Setuju
2.	Pengetahuan	299	Setuju
3.	Keterampilan Kerja	292,5	Setuju
4.	Pengalaman Kerja	286,5	Setuju
Rata-rata		291,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Penempatan yaitu pengetahuan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 299. Sedangkan dimensi pengalaman kerja dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 286,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator Penempatan sebesar 291,5.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kuantitas

Dimana Kuantitas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja	-	-	28	33	15	291	Setuju
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	-	-	24	34	18	298	Setuju
	Total						589	
	Rata-rata						294,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai

Kuantitas berada pada skor 294,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

2. Kualitas Kerja

Dimana Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi	-	-	25	38	13	292	Setuju
2.	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	-	-	27	39	10	287	Setuju
Total							579	
Rata-rata							289,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 289,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

3. Ketepatan Waktu

Dimana Ketepatan Waktu berpengaruh dalam memberikan kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu	-	-	26	35	15	293	Setuju
2.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan	-	-	24	42	10	290	Setuju
Total							583	
Rata-rata							291,5	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai BPKPD Provinsi Jambi menilai Ketepatan Waktu berada pada skor 291,5 artinya dapat dikategorikan Setuju karena berada pada rentang skala 258,4 - 319,1.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Dimensi Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kuantitas	294,5	Setuju
2.	Kualitas Kerja	289,5	Setuju
3.	Ketepatan Waktu	291,5	Setuju
Rata-rata		291,8	Setuju

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Kuantitas sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 294,5. Sedangkan dimensi Kualitas Kerja dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 289,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 291,8.

4.1.4 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai BPKPD Provinsi Jambi

4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai BPKPD Provinsi Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.010	.394		265	.014
Penempatan	.583	.145	.541	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,010 + 0,583X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,583. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Penempatan sebesar 0,583 artinya apabila Penempatan Pegawai BPKPD Provinsi Jambi meningkat 1 maka BPKPD Provinsi Jambi akan meningkat sebesar 0,583.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4.17
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.274	.34497

a. Predictors: (Constant), Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien korelasi antara Penempatan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,541 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Penempatan (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,292 angka ini menyatakan bahwa variabel Penempatan (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Seperti : Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono,2012 :191) , menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau $76-1-1=74$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,66571$

Tabel 4.18**Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.010	.394		2.565	.014
Penempatan	.583	.145	.541	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 4,013 > 1,66571 (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Penempatan pada BPKPD Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap BPKPD Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.19
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Penempatan

No	Indikator	Skor	Ket
	Dimensi Pendidikan		
1	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda	285	Setuju
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan	291	Setuju
	Skor rata-rata	288	Setuju
	Dimensi Pengetahuan		
3	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	291	Setuju
4	Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan	307	Setuju
	Skor rata-rata	299	Setuju
	Dimensi Keterampilan Kerja		
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam instansi	294	Setuju

6	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	291	Setuju
	Skor rata-rata	292,5	Setuju
7	Dimensi Pengalaman Kerja Menurut saya penempatan karyawan di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	280	Setuju
8	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan	293	Setuju
	Skor rata-rata	286,5	Setuju
	Total	2.332	
	Rata-Rata	291,5	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 291,5. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 307. Sementara skor terendah yaitu berkaitan dengan Menurut saya penempatan karyawan di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki sebesar 280.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai BPKPD Provinsi Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
	Dimensi Kuantitas		
1	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja	291	Setuju
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	298	Setuju
	Skor rata-rata	294,5	Setuju

3	Dimensi Kualitas Kerja Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi	292	Setuju
4	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.	287	Setuju
	Skor rata-rata	289,5	Setuju
5	Dimensi Ketepatan Waktu Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu	293	Setuju
6	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan	290	Setuju
	Skor rata-rata	291,5	Setuju
	Total	1.750	
	Rata-Rata	291,8	Setuju

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 291,8. Artinya kinerja dinilai setuju oleh karyawan. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Yaitu sebesar 298. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan. Yaitu sebesar 287.

4.2.3 Analisis Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKPD Provinsi Jambi

Koefisien regresi Penempatan (X) sebesar 0,583 artinya jika Penempatan (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) BPKPD Provinsi Jambi naik sebesar 0,583%.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,541$ artinya Penempatan (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada BPKPD Provinsi Jambi yang sebesar 0,541%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,292$ (29,2%) yang artinya Penempatan (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada BPKPD Provinsi Jambi yaitu sebesar 29,2% dan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Penempatan yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada Penempatan ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik Penempatan dan Kinerja diduga setuju dari hasil Penempatan yang dilakukan. Adapun karakteristik Penempatan dan Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penempatan

Penempatan dengan nilai rata-rata 291,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 258,4 - 319,1 artinya penempatan pada BPKPD Provinsi Jambi adalah setuju, dimana indikator-indikator pada penempatan mampu menjelaskan pengaruh terhadap BPKPD Provinsi Jambi.

2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 291,8 berada pada rentang skala 258,4 - 319,1 artinya kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi adalah Setuju. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Penempatan ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Penempatan Pegawai ini diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam Penempatan (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Penempatan Pegawai sebesar 0,583. Artinya Penempatan memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Penempatan (X) dengan nilai 291,5 artinya Penempatan pada BPKPD Provinsi Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 291,8 artinya kinerja pada BPKPD Provinsi Jambi tinggi.
2. Koefisien korelasi (r) = 0,541 artinya Penempatan (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y) Pada BPKPD Provinsi Jambi sebesar 0,541 atau 54,1%. Koefisien determinasi (R^2) = 0,292 atau 29,2% sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.
3. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,013 > 1,66571$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan berdasarkan skor terendah adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah pada variabel penempatan yaitu Menurut saya penempatan pegawai di instansi belum sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Maka dari itu kepada atasan instansi sebaiknya

penempatan pegawai pada instansi lebih disesuaikan lagi sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut pada BPKPD Provinsi Jambi.

2. Berdasarkan skor terendah pada variabel kinerja yaitu Saya belum dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan. Maka dari itu sebaiknya kepada atasan instansi harus lebih mengontrol kinerja pegawainya agar dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan pada BPKPD Provinsi Jambi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dharma, Agus. (2013). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju

Suwatno dan Priansa, DJ. (2018), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.

Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Pegawai

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi
di Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Nely Sulistiyowati

Nim 1900861201042

Judul : Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan
Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)
Provinsi Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 01 Febuari 2023

Hormat Saya

Nely Sulistiyowati

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2
4. Umur : < 20 Tahun 20-30 Tahun
 31 - 40 Tahun > 40 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 5 Tahun

6 - 10 Tahun

11- 15Tahun

>15 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

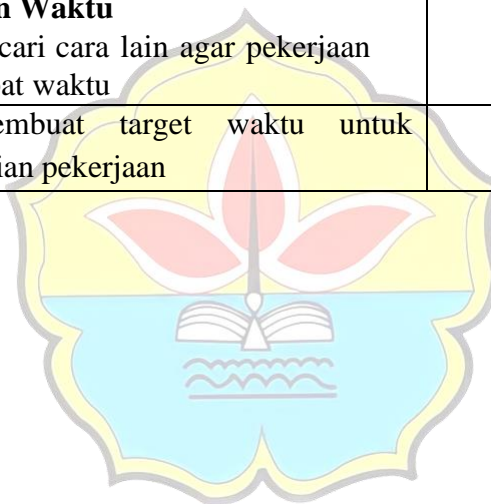
- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 4. Setuju (S) |
| 2. Tidak Setuju(TS) | 5. Sangat Setuju (SS) |
| 3. Netral (N) | |

Penempatan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pendidikan					
	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda					
2.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
3.	Pengetahuan					
	Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan					
4.	Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Keterampilan Kerja					
	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam instansi					
6.	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
7.	Pengalaman Kerja					
	Menurut saya penempatan karyawan di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
8.	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan					

Kinerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kuantitas					
1	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja					
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
	Kualitas Kerja					
3	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan instansi					
4	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu					
6	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan					



Tabulasi Data Ordinal

No	PENEMPATAN (X)								Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	29
2	4	3	5	5	4	3	3	5	32
3	3	4	5	4	3	4	5	3	31
4	4	3	4	4	5	3	3	5	31
5	3	3	4	5	3	4	4	3	29
6	4	4	4	4	5	3	5	5	34
7	3	3	4	5	4	3	4	3	29
8	4	4	4	4	4	3	5	4	32
9	2	4	4	5	3	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	3	4	5	4	4	5	4	33
13	3	4	4	4	5	3	4	4	31
14	4	5	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	4	5	5	4	5	5	36
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	5	4	5	5	3	4	4	34
18	4	4	5	3	4	4	4	4	32
19	4	5	4	5	4	4	4	5	35
20	3	4	4	5	5	5	5	4	35
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	4	5	4	4	5	4	4	5	35
24	5	4	4	5	3	5	4	4	34
25	4	4	4	5	5	4	5	4	35
26	4	4	4	4	5	4	5	4	34
27	4	5	4	5	5	5	3	4	35

28	4	4	4	5	3	4	5	5	34
29	4	5	4	5	5	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	5	3	32
31	5	5	4	5	5	3	4	5	36
32	4	5	4	5	4	5	5	3	35
33	4	4	4	4	5	4	3	4	32
34	5	5	3	5	4	5	4	5	36
35	4	5	5	4	5	4	5	3	35
36	5	4	3	5	4	5	4	5	35
37	4	5	5	5	5	4	5	4	37
38	5	5	4	5	4	5	4	5	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	3	4	5	4	3	4	3	29
41	4	4	4	4	4	3	5	4	32
42	2	4	4	5	3	4	4	4	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	4	3	4	5	4	4	5	4	33
46	3	4	4	4	5	3	4	4	31
47	4	5	4	5	4	4	4	4	34
48	4	4	4	5	5	4	5	5	36
49	4	4	4	5	4	4	4	4	33
50	4	5	4	5	5	3	4	4	34
51	4	4	5	3	4	4	4	4	32
52	4	5	4	5	4	4	4	5	35
53	3	4	4	5	5	5	5	4	35
54	4	4	4	4	5	4	4	4	33
55	4	4	4	5	4	5	4	4	34
56	4	5	4	4	5	4	4	5	35

57	5	4	4	5	3	5	4	4	34
58	4	4	4	5	5	4	5	4	35
59	4	4	4	4	5	4	5	4	34
60	4	5	4	5	5	5	3	4	35
61	4	4	4	5	3	4	5	5	34
62	4	5	4	5	5	5	4	4	36
63	4	4	4	4	4	4	5	3	32
64	5	5	4	5	5	3	4	5	36
65	4	5	4	5	4	5	5	3	35
66	4	4	4	4	5	4	3	4	32
67	5	5	3	5	4	5	4	5	36
68	4	5	5	4	5	4	5	3	35
69	5	4	3	5	4	5	4	5	35
70	4	5	5	5	5	4	5	4	37
71	5	5	4	5	4	5	4	5	37
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	5	4	3	5	4	5	4	5	35
74	4	5	5	5	5	4	5	4	37
75	5	5	4	5	4	5	4	5	37
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32

No	KINERJA (Y)						
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
1	5	3	4	3	4	5	24
2	3	5	3	5	3	5	24
3	4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	5	3	5	22
5	4	4	3	3	4	4	22
6	3	4	4	4	3	4	22
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	5	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	3	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	5	4	4	3	4	23
12	4	4	4	3	4	4	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	3	4	3	4	23
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	4	4	4	5	5	27
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	5	4	4	4	25
20	3	4	4	4	5	4	24
21	4	5	5	4	4	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	4	4	4	26
26	4	5	4	4	5	4	26
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	3	4	4	4	4	23
29	5	5	4	4	5	4	27
30	4	5	4	4	4	4	25
31	5	4	5	4	4	5	27
32	3	5	4	4	5	3	24
33	5	4	5	4	4	5	27
34	4	5	4	5	5	4	27
35	5	4	4	3	5	5	26
36	4	5	4	5	4	3	25
37	4	5	5	4	5	4	27

38	4	4	4	5	4	4	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	3	4	5	4	3	4	23
41	4	4	4	4	3	5	24
42	4	4	5	3	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	5	4	4	5	25
46	4	4	4	5	3	4	24
47	5	4	5	4	4	4	26
48	4	4	5	5	4	5	27
49	4	4	5	4	4	4	25
50	5	4	5	5	3	4	26
51	4	5	3	4	4	4	24
52	5	4	5	4	4	4	26
53	4	4	5	5	5	5	28
54	4	4	4	5	4	4	25
55	4	4	5	4	5	4	26
56	5	4	4	5	4	4	26
57	4	4	5	3	5	4	25
58	4	4	5	5	4	5	27
59	4	4	4	5	4	5	26
60	5	4	5	5	5	3	27
61	4	4	5	3	4	5	25
62	5	4	5	5	5	4	28
63	4	4	4	4	4	5	25
64	5	4	5	5	3	4	26
65	5	4	5	4	5	5	28
66	4	4	4	5	4	3	24
67	5	3	5	4	5	4	26
68	5	5	4	5	4	5	28
69	4	3	5	4	5	4	25
70	5	5	5	5	4	5	29
71	5	4	5	4	5	4	27
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	3	5	4	5	4	25
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	4	5	4	5	4	27
76	4	4	4	4	4	4	24

Tabulasi Data MSI

PENEMPATAN (X)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	3.77	1.00	3.43	4.32	2.25	4.58	2.99	5.02	3.42
2	1.00	2.84	4.65	1.00	4.82	4.58	1.95	3.53	3.05
3	2.82	1.00	4.65	1.00	1.00	4.58	1.00	1.00	2.13
4	1.00	1.00	3.43	2.02	4.82	1.00	1.00	3.53	2.23
5	2.82	1.00	2.27	4.32	3.49	3.30	2.99	1.00	2.65
6	1.00	2.84	1.00	2.02	1.00	1.00	4.26	3.53	2.08
7	1.00	1.00	4.65	1.00	3.49	4.58	1.00	3.53	2.53
8	1.00	3.92	1.00	1.00	2.25	3.30	4.26	3.53	2.53
9	1.00	3.92	1.00	2.02	4.82	2.14	1.00	2.19	2.26
10	2.82	2.84	1.00	1.00	2.25	2.14	4.26	2.19	2.31
11	2.82	2.84	3.43	2.02	2.25	3.30	2.99	3.53	2.90
12	2.82	2.84	2.27	2.02	4.82	2.14	4.26	2.19	2.92
13	2.82	2.84	2.27	2.02	2.25	2.14	4.26	2.19	2.60
14	2.82	2.84	2.27	1.00	4.82	3.30	2.99	2.19	2.78
15	1.00	2.84	2.27	2.02	2.25	2.14	1.95	3.53	2.25
16	2.82	2.84	3.43	2.02	2.25	2.14	4.26	2.19	2.75
17	2.82	2.84	2.27	2.02	4.82	3.30	1.95	2.19	2.78
18	2.82	2.84	2.27	1.00	2.25	2.14	2.99	5.02	2.67
19	2.82	2.84	2.27	4.32	2.25	3.30	1.95	3.53	2.91
20	2.82	2.84	3.43	2.02	2.25	2.14	1.95	5.02	2.81
21	2.82	2.84	2.27	2.02	2.25	3.30	2.99	2.19	2.59
22	2.07	2.84	2.27	2.02	2.25	2.14	1.95	2.19	2.22
23	2.82	2.84	2.27	3.08	2.25	2.14	1.95	3.53	2.61
24	2.07	2.84	3.43	2.02	2.25	4.58	1.95	2.19	2.67
25	2.82	2.84	2.27	2.02	2.25	2.14	2.99	2.19	2.44
26	2.82	2.84	2.27	2.02	2.25	2.14	1.95	3.53	2.48
27	2.82	2.84	2.27	4.32	2.25	2.14	4.26	2.19	2.89
28	2.82	2.84	3.43	2.02	2.25	4.58	1.95	2.19	2.76
29	2.82	2.84	2.27	2.02	4.82	2.14	4.26	2.19	2.92
30	2.82	2.84	2.27	4.32	2.25	3.30	1.95	2.19	2.74
31	2.07	2.05	2.27	2.02	4.82	1.00	4.26	2.19	2.58
32	2.07	3.92	3.43	2.02	3.49	3.30	1.00	2.19	2.68
33	2.07	2.05	2.27	2.02	2.25	2.14	1.95	2.19	2.12
34	1.00	2.84	3.43	3.08	4.82	4.58	1.95	2.19	2.99
35	2.07	2.84	2.27	3.08	2.25	2.14	2.99	2.19	2.48
36	2.07	2.84	4.65	3.08	2.25	3.30	2.99	2.19	2.92
37	1.00	3.92	2.27	4.32	2.25	3.30	2.99	2.19	2.78

38	2.07	2.05	2.27	3.08	4.82	4.58	2.99	3.53	3.17
39	2.07	2.05	4.65	3.08	2.25	2.14	2.99	3.53	2.84
40	2.07	2.05	2.27	3.08	2.25	2.14	4.26	3.53	2.70
41	2.07	3.92	2.27	3.08	4.82	3.30	2.99	3.53	3.25
42	2.07	2.05	4.65	4.32	2.25	3.30	2.99	3.53	3.14
43	2.07	2.05	2.27	3.08	2.25	1.00	4.26	3.53	2.56
44	1.00	2.05	2.27	3.08	2.25	3.30	2.99	3.53	2.56
45	2.07	2.05	3.43	3.08	2.25	3.30	1.95	5.02	2.89
46	2.07	2.05	2.27	4.32	2.25	4.58	2.99	3.53	3.01
47	2.07	2.05	2.27	3.08	3.49	3.30	1.00	3.53	2.60
48	2.07	2.05	4.65	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.14
49	1.00	2.05	2.27	3.08	3.49	3.30	1.95	5.02	2.77
50	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	1.00	2.99	3.53	2.70
51	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	2.99
52	2.07	2.05	2.27	3.08	3.49	3.30	1.95	3.53	2.72
53	2.07	2.05	3.43	4.32	3.49	4.58	2.99	3.53	3.31
54	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	2.99
55	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	4.26	3.53	3.15
56	1.00	2.05	2.27	4.32	3.49	4.58	2.99	5.02	3.22
57	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	2.99
58	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	2.99
59	2.07	2.05	3.43	2.02	3.49	4.58	1.95	3.53	2.89
60	2.07	2.05	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	5.02	3.18
61	3.77	3.92	4.65	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.59
62	3.77	3.92	3.43	4.32	3.49	3.30	4.26	3.53	3.75
63	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	2.14	2.99	3.53	3.29
64	2.82	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	2.19	3.15
65	3.77	3.92	4.65	4.32	3.49	3.30	2.99	3.53	3.74
66	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.44
67	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	2.14	2.99	3.53	3.29
68	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.44
69	3.77	3.92	4.65	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.59
70	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	4.26	5.02	3.78
71	2.07	3.92	3.43	2.02	3.49	2.14	2.99	3.53	2.95
72	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	5.02	3.62
73	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.44
74	3.77	3.92	1.00	2.02	3.49	2.14	4.26	3.53	3.01
75	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.44
76	3.77	3.92	3.43	3.08	3.49	3.30	2.99	3.53	3.44

KINERJA (Y)							
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Rata-rata
1	1.00	2.23	4.54	2.17	1.00	3.37	2.39
2	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
3	1.00	2.23	4.54	2.17	2.41	3.37	2.62
4	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
5	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
6	1.00	2.23	4.54	2.17	2.41	3.37	2.62
7	1.00	2.23	3.34	2.17	3.47	3.37	2.60
8	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
9	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
10	1.00	2.23	4.54	2.17	3.47	3.37	2.80
11	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
12	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
13	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
14	1.00	2.23	4.54	3.34	2.41	3.37	2.82
15	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
16	1.00	2.23	3.34	1.00	3.47	3.37	2.40
17	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
18	1.00	3.45	3.34	3.34	2.41	3.37	2.82
19	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
20	1.00	2.23	1.00	2.17	4.67	3.37	2.41
21	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
22	1.00	2.23	4.54	2.17	2.41	3.37	2.62
23	1.00	3.45	3.34	2.17	2.41	3.37	2.62
24	1.00	2.23	3.34	2.17	4.67	3.37	2.80
25	1.00	2.23	3.34	2.17	2.41	3.37	2.42
26	1.00	2.23	4.54	2.17	2.41	2.16	2.42
27	1.00	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.60
28	1.00	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.60
29	1.00	2.23	2.27	2.17	4.67	2.16	2.42
30	1.00	2.23	2.27	2.17	4.67	2.16	2.42
31	1.00	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.60
32	3.30	2.23	3.34	1.00	4.67	2.16	2.78
33	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
34	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
35	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
36	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
37	3.30	1.00	3.34	2.17	4.67	2.16	2.77
38	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
39	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98

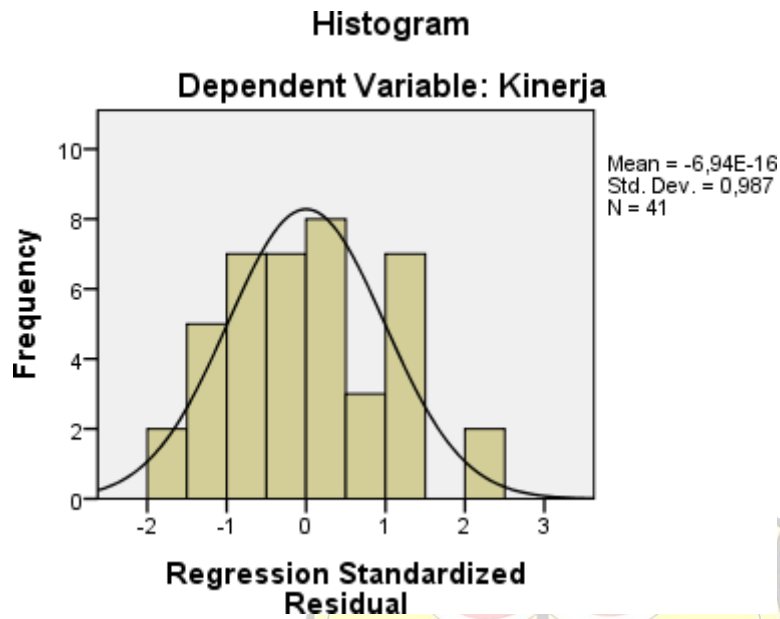
40	3.30	2.23	3.34	1.00	4.67	2.16	2.78
41	3.30	2.23	3.34	2.17	4.67	2.16	2.98
42	3.30	2.23	3.34	3.34	4.67	2.16	3.17
43	3.30	2.23	3.34	3.34	4.67	2.16	3.17
44	3.30	3.45	3.34	3.34	4.67	2.16	3.38
45	3.30	3.45	3.34	3.34	4.67	2.16	3.38
46	3.30	3.45	3.34	1.00	4.67	2.16	2.99
47	3.30	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.58
48	3.30	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.58
49	3.30	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.58
50	3.30	3.45	4.54	2.17	4.67	2.16	3.38
51	3.30	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.58
52	3.30	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.58
53	3.30	3.45	3.34	3.34	4.67	2.16	3.38
54	2.16	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.39
55	2.16	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.39
56	2.16	3.45	4.54	3.34	4.67	2.16	3.39
57	2.16	3.45	4.54	2.17	4.67	2.16	3.19
58	2.16	3.45	4.54	3.34	3.47	2.16	3.19
59	2.16	3.45	4.54	3.34	3.47	2.16	3.19
60	2.16	3.45	2.27	3.34	3.47	2.16	2.81
61	2.16	3.45	2.27	3.34	3.47	2.16	2.81
62	2.16	3.45	2.27	3.34	3.47	2.16	2.81
63	2.16	1.00	2.27	3.34	3.47	1.00	2.21
64	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
65	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
66	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
67	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
68	2.16	1.00	2.27	3.34	3.47	1.00	2.21
69	2.16	1.00	4.54	1.00	4.67	1.00	2.39
70	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
71	2.16	1.00	2.27	1.00	4.67	1.00	2.02
72	2.16	2.23	2.27	3.34	3.47	1.00	2.41
73	2.16	1.00	2.27	1.00	3.47	1.00	1.82
74	2.16	1.00	4.54	1.00	4.67	1.00	2.39
75	2.16	1.00	4.54	1.00	3.47	3.37	2.59
76	2.16	1.00	4.54	1.00	3.47	3.37	2.59

OUTPUT SPSS

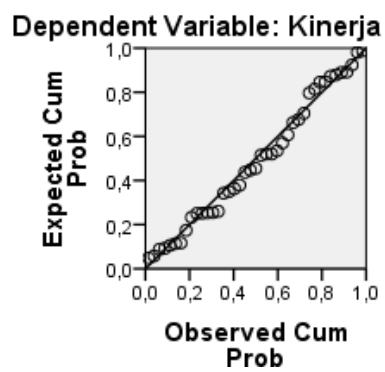
A.UJI ASUMSI KLASIK

1.UJI NORMALITAS

a.Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



B. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kinerja
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,6841	2,5749
	Std. Deviation	,37544	,40490
	Absolute	,089	,158
Most Extreme Differences	Positive	,080	,158
	Negative	-,089	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,572	1,012
Asymp. Sig. (2-tailed)		,899	,257

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

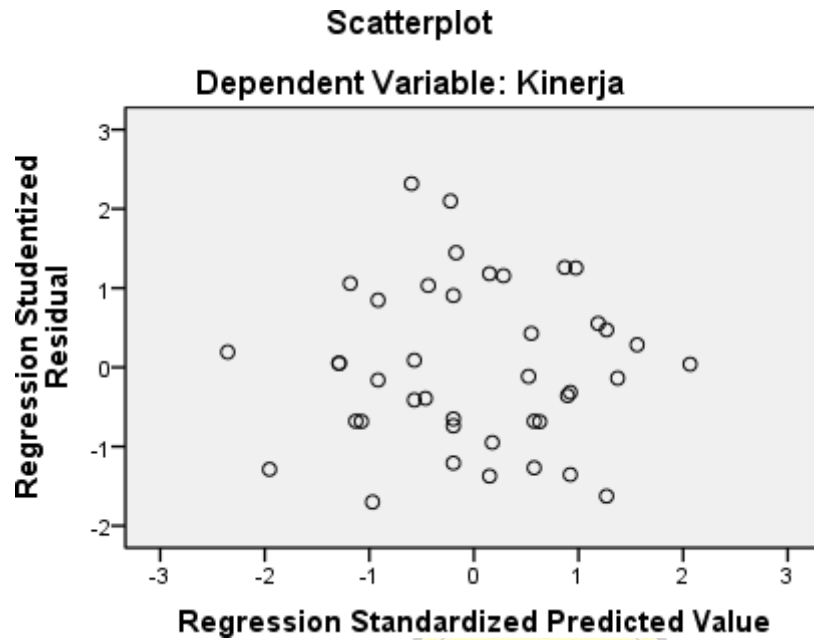
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,34062849
	Absolute	,084
Most Extreme Differences	Positive	,084
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,537
Asymp. Sig. (2-tailed)		,935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2.UJI HETEROKEDASTITAS



B.PERSAMAAN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,292	,274	,34497

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,917	1	1,917	16,106	,000 ^b
Residual	4,641	39	,119		
Total	6,558	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,010	,394		2,565	,014
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	,583	,145	,541	4,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Y=a+b.X+e

Y=1,010+0,583.X + e

