

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

**Nama : Anisa
Nim 2100861201058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Anisa
NIM : 2100861201058
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

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

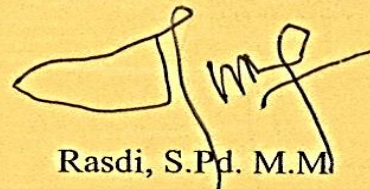
Jambi, Maret 2025

Pembimbing Skripsi I



Dr. Sudirman, SE, M.E.I

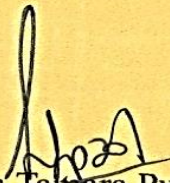
Pembimbing Skripsi II



Rasdi, S.Pd. M.M

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, SE, M.M

TANDA KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan tim penguji ujian komprehensif dan ujian skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

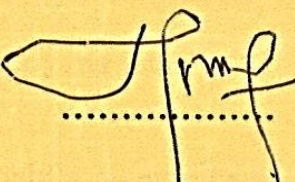
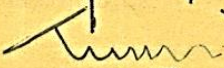
Hari : Rabu

Tanggal : 19 Februari 2025

Jam : 10.00 – 12.00

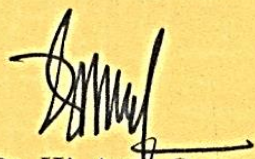
Tempat : Ruang Sidang 2 Fakultas Ekonomi Batanghari

PANITIA PENGUJI

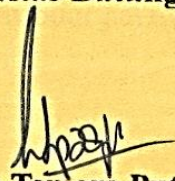
Nama	Jabatan	Tanda
1. Sakinah AS, SE, MM	Ketua	
2. Rasdi, S.Pd, MM	Sekretaris	
3. Hj. Reni Devita, SE, MM	Penguji Utama	
4. Dr. Sudirman, SE, M.Ei	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Batanghari


Dr. Hana Tamara Putri, SE.MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anisa
Nim : 2100861201058
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Sudirman, SE, M.E.I/Rasdi, S.Pd. M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orsinil bukan hasil plagiarisme 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 pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Maret 2025

Yang membuat pernyataan,



Anisa

2100861201058

ABSTRACT

Anisa / 2100861201058 / Universitas Batanghari Jambi / Fakultas Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi / Pembimbing I Dr. Sudirman, SE, M.E.I / Pembimbing II Rasdi, S.Pd. M.M.

Dengan perubahan zaman globalisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yaitu pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah. Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik, agar para pegawai tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kuantitatif mengenai rekrutmen, penempatan, lingkungan kerja fisik dan kinerja. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Sampel penelitian ini adalah pegawai kantor yang berjumlah 44 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil R Square sebesar 0,644 yang menunjukkan kontribusi variabel independent yaitu kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selain itu uji signifikan menjelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni ($24,125 > 2,84$) dan berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada rekrutmen sebesar 0,034, dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0,237 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,814 > 0,05$. Sedangkan penempatan sebesar 297, dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($1,906 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,064 > 0,05$. Dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,536, dimana nilai $T_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,162 > 2,02108$), dan konstanta sebesar 80,190 maka kinerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi kenaikan sebesar 80,190, jadi Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian ini disarankan agar kinerja pegawai meningkat, perusahaan harus memperhatikan perekrutan pegawai, menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan bidangnya, dan memperhatikann lingkungan kerja pegawai agar dapat bekerja dengan nyaman.

Keyword : Rekrutmen, Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik.

MOTTO

QS Ar Rad 11

"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

HR Tirmidzi

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali."

Vince Lombardi

"Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering Anda jatuh, tetapi seberapa sering Anda bangkit kembali."

Napoleon Hill

"Kesabaran dan ketekunan membawa hasil yang luar biasa."

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah Yang Maha Esa, karena dengan Rahmat dan berkatnya saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi”.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan kedua orang tua saya Ibu Lili Suryani dan Bapak Mad Yusup yang saya kasihi dan cintai serta berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi, khususya kepada :

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd., Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ahmad Tarmizi, SE., M.M, selaku Pembimbing Akademik Universitas Batanghari Jambi.

5. Bapak Dr. Sudirman, S.E., M.EI, dan Bapak Rasdi, S.Pd., MM, selaku Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
6. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah bersama-sama menjalani proses perkuliahan ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa apa yang diuraikan masih jauh dari kata sempurna, baik itu dalam pembahasan maupun penjabaran. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Sehingga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jambi, Januari 2025

Anisa
2100861201058

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Rumusan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	15
2.1. Tinjauan Pustaka.....	15
2.1.1. Landasan Teori	15
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	15
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	16
2.1.1.3. Pengertian MSDM.....	17
2.1.1.4. Fungsi MSDM	18
2.1.1.5. Pengertian Rekrutmen	20
2.1.1.6. Syarat Perekrutan Pegawai	21
2.1.1.7. Tujuan Rekrutmen	22
2.1.1.8. Metode dan Proses Rekrutmen	23
2.1.1.9. Dimensi Rekrutmen	25
2.1.1.10. Indikator Rekrutmen.....	26
2.1.1.11. Pengertian Penempatan.....	28
2.1.1.12. Tujuan Penempatan.....	29
2.1.1.13. Peraturan Penempatan Pegawai.....	29
2.1.1.14. Prosedur Penempatan.....	30

2.1.1.15. Dimensi Penempatan	30
2.1.1.16. Indikator Penempatan	32
2.1.1.17. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	33
2.1.1.18. Kategori Lingkungan Kerja Fisik	34
2.1.1.19. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	34
2.1.1.20. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik.....	37
2.1.1.21. Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja Fisik	37
2.1.1.22. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik.....	38
2.1.1.23. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	40
2.1.1.24. Pengertian Kinerja	42
2.1.1.25. Manfaat Kinerja Pegawai	43
2.1.1.26. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	43
2.1.1.27. Dimensi Kinerja.....	45
2.1.1.28. Indikator Kinerja	47
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	49
2.1.3. Hipotesis Penelitian	49
2.2. Metode Penelitian.....	50
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	50
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	50
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	51
2.2.4. Populasi dan Sampel.....	52
2.2.5. Metode Analisis	53
2.2.6. Uji Instrumen	55
2.2.7. Uji Asumsi Klasik.....	56
2.2.8. Uji Hipotesis	57
2.2.9. Operasional Variabel.....	59
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	61
3.1. Sejarah Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi	61
3.2. Visi dan Misi.....	62
3.3. Struktur Organisasi	63
3.4. Tugas dan Fungsi	63
BAB IV HASIL PENELITIAN	70
4.1. Hasil Penelitian	70
4.1.1. Karakteristik Responden.....	70

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	72
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	87
4.1.4. Verifikatif	90
4.1.4.1. Uji Instrumen	90
4.1.4.2. Persamaan Regresi	92
4.1.4.3. Koefisien Determinasi	94
4.1.4.4. Hasil Uji Hipotesis	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Hal
1.1. Jumlah Pegawai	4
1.2. Data Rekrutmen Pegawai	5
1.3. Data Penempatan Pegawai	7
1.4. Data Sarana.....	8
1.5. Data Target dan Realisasi Kerja	10
2.1. Skala Likert	52
2.2. Kategori Kriteria Penilaian.....	54
2.3. Operasional Variabel	59
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	71
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
4.5. Tanggapan Responden Terhadap Dasar Perekrutan.....	73
4.6. Tanggapan Responden Terhadap Sumber Perekrutan	73
4.7. Tanggapan Responden Terhadap Metode Perekrutan.....	74
4.8. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen	74
4.9. Hasil Rekapitulasi Pernyataan Variabel Rekrutmen.....	75
4.10. Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan	76
4.11. Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Kerja	76
4.12. Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Kerja.....	77
4.13. Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	78
4.14. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Penempatan	78
4.15. Hasil Rekapitulasi Pernyataan Variabel Penempatan	79
4.16. Tanggapan Responden Terhadap Bangunan Tempat Kerja	80
4.17. Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Kerja Yang Memadai	80
4.18. Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas.....	81
4.19. Tanggapan Responden Terhadap Tersedianya Sarana Agkut	81
4.20. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap LKF	82

4.21. Hasil Rekapitulasi Pernyataan Variabel LKF	83
4.22. Tanggapan Responden Terhadap Target.....	83
4.23. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas.....	84
4.24. Tanggapan Responden Terhadap Waktu Penyelesaian	84
4.25. Tanggapan Responden Terhadap Taat Asas	85
2.26. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	86
4.27. Hasil Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kinerja.....	86
4.28. Hasil Uji <i>Autokorelasi</i>	87
4.29. Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Rekrutmen.....	90
4.30. Hasil Uji Realibilitas Terhadap Pernyataan Rekrutmen	90
4.31. Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Penempatan	91
4.32. Hasil Uji Realibilitas Terhadap Pernyataan Penempatan	91
4.33. Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan LKF	91
4.34. Hasil Uji Realibilitas Terhadap Pernyataan LKF	91
4.35. Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Kinerja.....	92
4.36. Hasil Uji Realibilitas Terhadap Pernyataan Kinerja.....	92
4.37. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
4.38. Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
4.39. Hasil Uji F	95
4.40. Hasil Uji T.....	96

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Hal
2.1. Kerangka Pemikiran	49
3.1. Struktur Organisasi	63
4.1. Hasil Uji <i>Heteroskedasitas</i>	88
4.2. Hasil Histogram Uji Normalitas	88
4.3. Hasil Plot Normal Uji Normalitas	89
4.4. <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	89



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Hal
1. Kuisioner Penelitian	104
2. Jawaban Responden Variabel.....	109
3. Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI (<i>Method Succesive Interval</i>)	113
4. Hasil SPSS.....	117



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan perubahan zaman globalisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yaitu pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara kualitas maupun kuantitas yang berperan penting dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:34), manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi Febrisma (2016). Maka dari itu secara sederhana manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam proses pengelolaan manusia melalui fungsi manajemen dan mensejahterakan pegawai dengan memberikan kompensasi, pengembangan karir, jaminan pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan yang akan dicapai. Salah satu cara untuk manajemen pegawai

agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik, agar para pegawai tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Widodo (2015:56), rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan diperusahan. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika disalah satu posisi di Perusahaan/organisasi kosong atau memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan/organisasi. Perekrutan pegawai harus dilaksanakan dengan selektif mungkin untuk dapat ditempatkan dengan kompetensinya.

Menurut Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan pada posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk memaksimalkan hasil kinerja dan keinginan pegawai supaya tidak dibebankan pekerjaan yang diberikan. Proses penempatan itu suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi tersebut, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009;21), terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja lebih maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan akan tercapai dan cepat diraih dengan membutuhkan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan baik dalam kinerja pegawai, dan sebaliknya juga perusahaan gagal dalam menentukan kinerja pegawai maka perusahaan sendiri gagal dalam mencapai tujuan. Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi banyak sekali faktor yang salah satunya ialah rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik yang kurang optimal.

Berkaitan dengan pentingnya rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, yang merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah (Sekda). Salah

satu fungsi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu sebagai fasilitator yang akan terus mengusahakan mediasi, dengan lebih banyak berdialog, musyawarah, mufakat dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di Provinsi Jambi. Adapun jumlah pegawai berdasarkan pendidikannya pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai						Total Pegawai	Perkembangan (%)
	SLTA	Sarjana Hukum	Sarjana Komputer	Sarjana Agama	Sarjana Ekonomi	Sarjana Sains Terapan Pemerintahan		
2019	4	22	12	7	10	4	59	-
2020	5	23	13	6	10	4	61	3,38
2021	3	20	10	2	11	5	51	(16,39)
2022	4	15	7	3	23	6	58	13,72
2023	4	18	5	6	25	3	44	(24,13)

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung berfluktuasi, pada tahun 2019 sebanyak 59 pegawai, pada tahun 2020 mengalami kenaikan 61 pegawai atau kenaikan sekitar 3,38%, dan tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 51 pegawai atau penurunan sekitar 16,39%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan pegawai sebesar 58 pegawai atau penambahan pegawai sekitar 13,72, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 44 pegawai atau turun sebesar 24,13%. Hal ini bisa disebabkan karena ada pegawai yang meninggal dunia, pensiun, hingga dimutasi.

Perekrutan pegawai baru berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang disebutkan dalam Pasal

1 Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pasal 6 ada syarat yang harus dipenuhi oleh setiap oleh setiap pelamar yaitu, Warga Negara Indonesia, Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun, Tidak pernah di hukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan, Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta, Tidak berkedudukan sebagai calon/pegawai negeri, Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang di perlukan, Berkelakuan baik, Sehat jasmani dan Rohani, Bersedia di tempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah, Syarat lain yang di tentukan dalam persyaratan jabatan. Adapun data rekrutmen pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Rekrutmen Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Calon Pegawai	Diterima						Jumlah Diterima
		SLTA	Sarjana Hukum	Sarjana Komputer	Sarjana Agama	Sarjana ekonomi	Sarjana Sains Terapan Pemerintahan	
2019	20	1	3	2	-	5	-	11
2020	15	-	4	1	1	2	-	8
2021	22	-	6	3	-	4	2	15
2022	25	2	5	1	-	8	-	16
2023	21	1	3	-	1	5	1	11
Total		4	21	7	2	24	3	61

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provnsi Jambi

Berdasarkan tabel 1.2 rekrutmen pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 menunjukan bahwa calon

pegawai yang diterima tidaklah sesuai dengan pendidikan yang seharusnya yaitu Sarjana Hukum.

Penempatan pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi pegawai Negeri Sipil. Formasi penempatan Pegawai Negeri Sipil Daerah, masing-masing ditetapkan oleh Gubernur, Bupati, dan Walikota pada instansi-instansi daerah. Sebelum menetapkan formasi harus terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Penempatan sumber daya manusia menjadi titik awal berjalannya suatu organisasi. Penempatan yang mengacu kepada prinsip “penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat” pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian dan pendidikan masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang dengan baik. Penempatan pegawai tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi pegawai lama, baik promosi maupun mutasi.

Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, diseleksi dan ditempatkan, juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan baru, namun yang terjadi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi ini sangat jauh berbeda karena banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan Pendidikan yang seharusnya. Adapun data tabel penempatan pegawai yang

didapatkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2019 – 2023 yaitu, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Penempatan Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023

Pendidikan	Penempatan					Jumlah
	Sekretariat	Bidang Partisipasi Politik	Bidang Pengembangan Nilai Kebangsaan	Bidang Fasilitas Organisasi Politik Kemasyarakatan dan Keagamaan	Perwakilan Bidang Penanganan Konflik	
SLTA	-	2	1	1	-	4
Sarjana Hukum	5	2	3	1	3	14
Sarjana Agama	-	1	1	-	1	3
Sarjana Ekonomi	2	5	4	3	5	19
Sarjana Sain Terapan Pemerintahan	1	-	1	-	-	2
Jumlah	8	10	11	6	9	44

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023

Pada tabel 1.3 data penempatan tahun 2023 yang terjadi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi ini masih belum berjalan dengan optimal, masih banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang seharusnya seperti, Pendidikan Sarjana Agama seharusnya ditempatkan dibidang Fasilitas Organisasi Politik Kemasyarakatan dan Keagamaan, dan Pendidikan yang tepat di segala bidang Kesbangpol ini adalah Sarjana Hukum, namun di dominasi lulusan Sarjana Ekonomi sebanyak 19 orang.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan, dalam penelitian ini hanya dibatasi lingkungan fisik terhadap Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, didapatkan bahwa lingkungan

kerja fisik masih kurang baik. Hal ini secara umum disebabkan oleh lingkungan kerja yaitu berupa fasilitas di area kerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tersebut masih kurang memadai. Berikut ini adalah tabel data sarana yang didapatkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tahun 2019 sampai tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Sarana Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

No	Jenis sarana	Tahun										Kondisi Sarana Tahun	
		2019		2020		2021		2022		2023		2023	
		B	T	B	T	B	T	B	T	B	T	B	R
1	Kendaraan Roda 2	25	18	24	17	24	17	22	16	22	15	11	4
2	Kendaraan Roda 4	13	12	13	12	13	12	13	11	13	9	7	2
3	Lemari Kayu	32	30	30	29	30	29	29	27	27	25	18	7
4	Filling Kabinet	12	10	12	10	12	10	10	8	10	9	7	2
5	Kursi Putar	57	55	55	53	55	53	54	49	50	45	37	8
6	Kursi Biro	10	9	9	8	10	8	10	8	9	7	7	-
7	Meja Biro	20	18	19	17	19	17	18	16	16	14	10	4
8	Meja ½ Biro	50	48	47	46	47	46	48	45	45	43	25	18
9	Televisi	11	9	10	8	10	8	10	8	10	8	8	-
10	Bagan Struktur	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	-
11	Komputer (PC)	21	20	22	21	24	21	22	19	20	18	15	3
12	Laptop	18	15	17	16	19	16	16	14	16	14	10	4
13	AC	26	25	26	25	26	25	26	24	25	23	17	6
14	Infocus	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	-
15	Printer	18	16	18	17	18	17	17	15	16	13	10	3
16	Papan Tulis	7	6	6	4	6	4	5	3	5	3	3	-

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi 2023

Keterangan :

B/B : Butuh/Buruk

T/R : Tersedia/Rusak

Berdasarkan tabel 1.4 sarana pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, terus diupayakan setiap tahunnya untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai. Namun ada beberapa sarana yang

masih dirasa kurang untuk memenuhi kegiatan kerja pegawai peralatan seperti komputer, printer dan kursi, dan setelah dilakukan pendataan tidak semua sarana tersebut benar-benar masih baik kondisinya, seperti komputer, kursi, ac, meja dan lain sebagainya. Diketahui bahwa kondisi sarana pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tahun 2023 banyak yang rusak. Kategori rusak disini bukan berarti tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan parah maupun lecet sehingga dikategorikan masih layak digunakan lagi kecuali seperti kursi dan meja ada yang patah tidak akan dipakai lagi, printer yang tidak bisa buat ngeprint tidak akan dipakai lagi, Ac yang tidak dingin lagi tidak dipakai lagi, dan lain sebagainya.

Kinerja dalam suatu organisasi sensatiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai. Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang Nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing.

Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan yang pada akhirnya menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Namun yang terjadi pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi selama lima tahun terakhir belum optimal, hal ini tampak dari realisasi yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi. Target dan realisasi kinerja pegawai pada Kantor

Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Jambi dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Data Target dan Realisasi Program Kerja Pegawai Pada Kantor
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

No	Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan	2019		2020		2021		2022		2023	
		T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1	Program penunjang urusan Pemerintahan dasar	100	96,00	100	90,87	100	94,82	100	99,44	100	99,58
1.1	Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	92,59	100	99,30	100	99,26	100	99,41	100	98,18
1.2	Adm keuangan pangkat Daerah	100	95,90	100	88,53	100	88,19	100	95,55	100	94,53
1.3	Adm Kepegawaian perangkat Daerah	100	99,75	100	98,60	100	100	100	100	100	100
1.4	Adm umum pangkat Daerah	100	98,86	100	99,86	100	99,97	100	99,34	100	92,30
1.5	Pengadaan barang milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	91,87	100	96,53	100	99,99	100	100	100	91,00
1.6	Penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	99,92	100	98,06	100	96,40	100	90,00	100	93,22
1.7	Pemeliharaan barang milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100	88,24	100	97,91	100	97,17	100	98,58	100	97,57
2	Program penguatan ideologi Pancasila dan karakter kebangsaan	100	97,98	100	97,77	100	99,98	100	99,36	100	94,22
2.1	Perumusan kebijakan teknis dan pementapan pelaksanaan bidnag ideologi Pancasila dan karakter kebangsaan	100	96,34	100	98,60	100	98,83	100	99,25	100	99,44
3	Program peningkatan peran partai politik dan lembaga pendidikan politik dan pengembangan etika serta budaya politik	100	91,83	100	99,84	100	99,98	100	90,44	100	90,12

No	Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan	2019		2020		2021		2022		2023	
		T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
3.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang politik, etika budaya politik, demokrasi, fasilitas kelembagaan Pemerintahan, perwakilan partai politik, pemilihan umum kepala Daerah, serta pemantauan situasi politik	100	99,58	100	99,50	100	99,19	100	96,20	100	94,96
4	Program pemberdayaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan	100	95,40	100	99,15	100	99,05	100	99,92	100	93,11
4.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang pemberdayaan dan pengawasan organisasi kemasyarakatan	100	71,89	100	97,89	100	99,80	100	92,33	100	98,11
5	Program pembinaan dan pengembangan ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya	100	95,91	100	95,89	100	99,95	100	99,25	100	94,10
5.1	Perumusan kebijakan teknis dan pemantapan pelaksanaan bidang ketahanan ekonomi, sosial dan budaya	100	97,02	100	93,83	100	98,58	100	98,67	100	90,00
6	Program peningkatan kewaspadaan nasional dan peningkatan kualitas dan fasilitas peningkatan konflik	100	99,15	100	99,55	100	93,33	100	99,68	100	98,35
6.1	Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pemantapan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik	100	98,29	100	99,50	100	95,15	100	99,90	100	97,50
Rata-Rata		100	95	100	97	100	98	100	97	100	95

Sumber : Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi Tahun 2023

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui bahwa data pencapaian program kerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi belum optimal.

Dari uraian diatas penulis tertarik meneliti masalah Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai dan dituangkan dalam tulisan yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perekrutan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi menunjukan bahwa calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendidikan Sarjana Ekonomi dibandingkan Sarjana Hukum.
2. Penempatan pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi masih ada sarana pendukung kerja yang belum memadai.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi belum mencapai target yang ditetapkan.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran rekrutmen, penempatan, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen, penempatan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

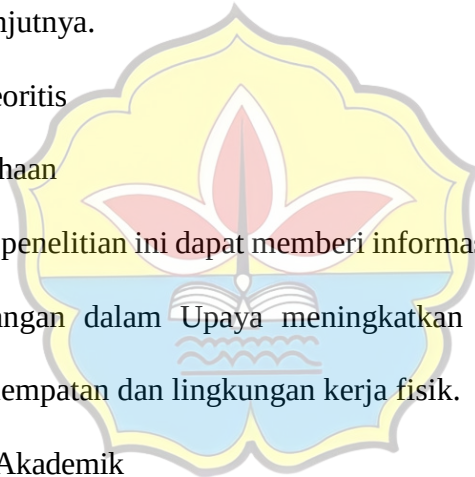
2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi menjadi bahan masukan dan pengembangan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik.

b. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

Menurut Stoner (2012:2) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Samsudin (2010:16) untuk memahami manajemen sumber daya manusia, kita lebih dahulu harus mengerti arti manajemen. Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Menurut Hasibuan (2017:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Andrew (2019:2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk dan jasa secara efisien. Menurut Siswanto (2017:2), manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Menurut Handoko (2010:5), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian

dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah ilmu atau seni yang dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Ada lima fungsi manajemen menurut Brantas (2011:28) yaitu, sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Palanning*) adalah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan ini.
3. Kepegawaian (*Staffing*) adalah menentukan kebutuhan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, pelatihan dan pengemabangan tenaga kerja.
4. Motivasi (*Motivating*) adalah mengarahkan atau mendorong prilaku sumber daya manusia kearah tujuan-tujuan yang telah ditentukan.
5. Pengawasan (*Controlling*) adalah mengukur pelaksanaan sesuai dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif.

2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:7), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan secara terpadu. Menurut Ni Kadek & John (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyampaikan tujuan organisasi melalui pemanfaatan manusia yang ada di dalamnya. Menurut sedarmayanti (2016:11) menyatakan MSDM adalah proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia merupakan, pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas

maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan Perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan Perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Peroses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan (*Disipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan tenaga kerja seseorang dari suatu Perusahaan. pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang

ada didalam perusahaan yang sepenuhnya dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.5 Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (2019) menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Siagian (2012:102), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Widodo, 2015:56), rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk diperkerjakan di perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2015:45), menyatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, meneukan dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi. Menurut Badriyah (2015:88), rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan dapat

bekerja didalam sebuah Perusahaan sesuai dengan syarat yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

2.1.1.6 Syarat Perekrutan Pegawai

Syarat perekrutan pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, memiliki berbagai ketentuan umum, dalam Pasal 1 berbunyi “Pengadaaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong”, Pasal 3 berbunyi “Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini, pasal 5 berbunyi “Lowongan formasi Pegawai Negeri Sipil diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pengumuman dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran, dalam pengumuman sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dicantumkan jumlah dan jenis jabatan yang lowong, syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, alamat dan tempat lamaran ditujukan, dan batas waktu pengajuan lamaran”. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar dalam Pasal 6 yaitu sebagai berikut :

1. Warga Negara Indonesia.
2. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 35 tahun.
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.

4. Tidak diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
5. Tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri.
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan.
7. Berkelakuan baik.
8. Sehat jasmani dan rohani.
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau Negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
10. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

2.1.1.7 Tujuan Rekrutmen

Menurut Kasmir (2016:95), tujuan rekrutmen adalah memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Menurut Sutrisno (2017:45), tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau Perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Berdasarkan berbagai tujuan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas dan memiliki potensi kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2.1.1.8 Metode dan Proses Rekrutmen

Menurut Marihot metode rekrutmen sesuai dengan sumbernya yaitu, sebagai berikut :

1. Sumber internal, calon internal yang diperoleh dengan cara manajer memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk di promosi. Metode ini bersifat tertutup, dimana pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki kesempatan untuk melamar secara formal.
2. Sumber eksternal, metode untuk perekrutan sumber eksternal diantaranya adalah :
 - a. *Walk-in and write in* (Inisiatif Pelamar)
 - b. *Employee referral* (Rekomendasi Pegawai)
 - c. *Advertising* (Iklan)
 - d. *State employment security agencies* (Lemabaga Swasta)
 - e. *Private placement agencies* (Lembaga Swasta)
 - f. *Professional search firms* (Perusahaan penyedia tenaga ahli)
 - g. *Educational institution* (Lembaga Pendidikan)

Proses rekrutmen adalah serangkaian kegiatan atau langkah-langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik dan memilih kandidat atau calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan organisasi Maudy et al (2021). Menurut Endang (2017;46) Proses rekrutmen ialah dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan di perusahaan.

Menurut Iskarim (2017), ada proses dalam pelaksanaan rekrutmen ialah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi jabatan yang kosong.

Mengidentifikasi jabatan yang kosong adalah proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau organisasi, adanya karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, yang mengundurkan diri, adanya PHK dan sebagainya.

2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.

Proses ini memperoleh uraian jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

3. Menentukan kandidat yang tepat.

Menentukan kandidat yang tepat yaitu, Jika alternatif kandidat sudah diketahui, maka langkah berikutnya adalah mempertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

4. Memilih metode rekrutmen yang tepat.

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik metode tertutup maupun terbuka.

5. Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan.

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap selanjutnya.

6. Menyaring/menyeleksi kandidat

Prosedur seleksi dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki setiap orang, dan memiliki banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang kosong.

7. Membuat penawaran kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja

8. Mulai bekerja.

Ketika kandidat sudah menjadi pegawai, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

2.1.1.9 Dimensi Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41), ada 3 dimensi dari rekrutmen yaitu, sebagai berikut :

1. Dasar perekrutannya harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber rekrutmen, terdapat dua sumber dalam perekrutan yaitu sumber internal, sumber eksternal.
3. Metode perekrutan adalah metode yang dilakukan dalam melakukan perekrutan karyawan yang dilakukan terdiri dari dua metode adalah metode tertutup dan metode terbuka.

Menurut Wilson (2012:41), ada dua dimensi rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Uraian pekerjaan (*Job Description*) merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan.
2. Spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*), merupakan informasi yang memberikan gambaran tentang persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2.1.1.10 Indikator Rekrutmen

Menurut Wardhana (2021), ada beberapa indikator rekrutmen yaitu, sebagai berikut :

1. Jumlah pelamar
Jumlah pelamar yang mendaftar untuk lowongan kerja menunjukkan seberapa besar minat masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan.
2. Kualitas pelamar
Kualitas pelamar menggambarkan seberapa baik kualifikasi dan kemampuan pelamar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Waktu perekrutan
Waktu yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan memberikan gambaran seberapa efektif dan efisien proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Biaya perekrutan

Biaya yang dikeluarkan untuk merekrut karyawan harus diukur dan dievaluasi untuk mengetahui apakah metode rekrutmen yang digunakan sudah efektif atau membutuhkan perbaikan.

5. Tingkat keberhasilan

Tingkat keberhasilan proses rekrutmen dapat diukur dengan melihat jumlah karyawan yang dipekerjakan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama diperusahaan.

6. Diversitas pelamar

Dalam proses rekrutmen, Perusahaan juga perlu memperhatikan keragaman kandidat yang melamar untuk memastikan adanya inklusivitas dan keberagaman dalam organisasi.

7. Umpan balik dari pelamar

Mendapatkan umpan balik dari pelamar setelah proses rekrutmen dapat membantu Perusahaan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan meningkatkan pengalaman pelamar.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:150-151), indikator rekrutmen yaitu, sebagai berikut :

1. Mutu karyawan, direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sebuah Perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan, yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
3. Biaya artinya jumlah biaya yang diperlukan.
4. Memiliki perencanaan dan Keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

2.1.1.11 Penempatan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Menurut Siswidiyanto (2016) penempatan merupakan suatu peran utama yang dibutuhkan dalam proses pengelolaan penempatan pegawai.

Menurut Kasmir (2016: 13) Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang pada tugas atau tempat yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah diterima menjadi calon karyawan dengan proses yang benar, maka selanjutnya karyawan akan langsung ditempatkan atau diperkerjakan terutama bagi karyawan yang dibutuhkan segera. Menurut Rivai (2015:156), penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Menurut Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapt disimpulkan bahwa penempatan merupakan adalah kegiatan terhadap para karyawan baru yang dinyatakan lulus dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang telah ditentukan dengan

kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik untuk perusahaan.

2.1.1.12 Tujuan Penempatan

Menurut Sastrohadiwiryono (2011:38) tujuan penempatan karyawan adalah agar karyawan tersebut berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka perlu menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan. Menurut Arief Bodan (2018:33), tujuan diadakan penempatan tenaga kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian.

2.1.1.13 Peraturan Penempatan Pegawai

penempatan pegawai di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, menetapkan Formasi Pegawai Negeri Sipil kedalam beberapa Pasal, Pasal 1 berbunyi “Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu”, pasal 2 berbunyi “Formasi Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pusat dan daerah”, Pasal 3 berbunyi “Dalam menetapkan formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat harus mendengar pertimbangan dari Menteri keuangan, dan formasi untuk satuan organisasi Pemerintah Daerah ditetapkan oleh, Gubernur untuk Provinsi, Bupati untuk Kabupaten, dan Walikota untuk Kota.

2.1.1.14 Prosedur Penempatan

Prosedur penempatan karyawan berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Menurut Sastrohadiwiryono, (2018:82), untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan, antara lain yaitu, sebagai berikut:

1. Harus ada wewenang, yang artinya untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

2.1.1.15 Dimensi Penempatan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116), dimensi penempatan yaitu, sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu Pendidikan minimum yang disyaratkan yang diukur dengan dua indikator yaitu :
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya Pendidikan yang harus dijalankan sesuai dengan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu Pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat Pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

4. Pengalaman kerja, merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Simamora (2014:316) Dimensi penempatan antara lain :

1. Kebutuhan tenaga ahli, dilakukan untuk perombakan karyawan karena tidak sesuai dengan skillnya demi kebaikan perusahaan.
2. Penyegaran pegawai, dilakukan agar pegawai termotivasi diruangan atau bagian baru yang ditempatkan yang mana menimbulkan kebosanan dibagian yang lama karena lama dirungan sebelumnya.
3. Penambahan wawasan, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memiliki pengetahuan yang luas dibidang lainnya sehingga pegawai mempunyai pengetahuan multi fungsi.
4. Pendidikan, merupakan faktor penempatan posisi yang mana pegawai yang pendidikannya tinggi atau pengetahuannya dalam, ditempatkan dibagian yang sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Sunyoto (2012:123) Dimensi penempatan antara lain :

1. Promosi adalah jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang bertanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki, jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula.
2. Transfer adalah ditempatkan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status lamanya dan alih tempat.

3. Demosi, pada umumnya dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negative oleh atasan karena prestasi kerja yang kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang difungsional seperti tingkat kemungkinan yang tinggi.

2.1.1.16 Indikator Penempatan

Menurut Suwatno (2013:117-118), indikator penempatan yaitu, sebagai berikut :

1. Pendidikan yang seharusnya, artinya Pendidikan yang harus dijalankan sesuai syarat.
2. Pengetahuan kerja, pengetahuan yang mendasari keterampilan, prosedur dan metode proses pekerjaan.
3. Keterampilan kerja, kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
5. Faktor usia, faktor usia perlu dipertimbangkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:51), Indikator penempatan antara lain :

1. Tingkat pendidikan
2. Jenis kelamin
3. Pengetahuan
4. Keadaan fisik
5. Keterampilan

6. Batas umur
7. Status perkawinan
8. Minat
9. Emosional
10. Pengalaman kerja

2.1.1.17 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Rivai (2012:168), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan fisik ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan penerangan. Menurut Nitisemito (2018:183), lingkungan kerja merupakan sebagai sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Reksohadirjo dan Gitosudarno (2015:151), lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerjayang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahunnya. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2.1.1.18 Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012), kategori lingkungan kerja fisik yaitu, sebagai berikut :

1. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.1.19 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (2011:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik yaitu, sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Penerangan/pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Suhu di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda.

3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi nya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

5. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap, sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya pada kenyataannya, tata warna yang tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumkan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubunganya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan lain sebagainya.

8. Musik di tempat kerja

Penggunaan music dengan nada halus dan sesuai dengan suasana lingkungan kerja, sehingga dapat membangkitkan dan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Penerapan keamanan dimanfaatkan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam kondisi terlindungi, hal ini penting untuk fokus pada keamanan di tempat kerja.

Menurut Mahmudah (2019:58), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu, sebagai berikut :

1. Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim, meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi, sistem kerja, fasilitas kerja atau insfratruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

2.1.1.20 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), manfaat lingkungan kerja fisik adalah mampu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivias dan prestasi kerja meningkat.

2.1.1.21 Aspek-Aspek Pembentuk Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pemebentuk lingkungan kerja fisik, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Siagian 2014) :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaanya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen Perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akhirnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.1.22 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59), lingkungan kerja fisik diperusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.1.22 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2012:159), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekurangan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia secara lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018) indikator lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu, sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

2. Pewarnaan

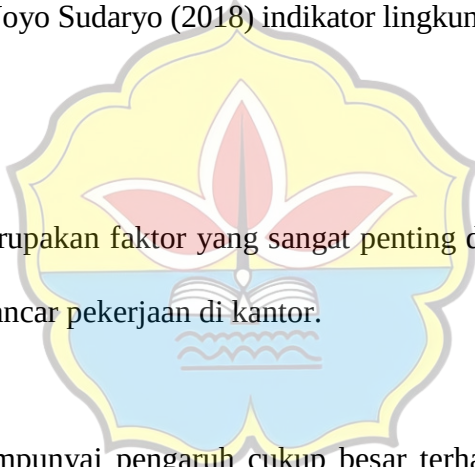
Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia.

3. Kebersihaan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.



5. Suara/Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar

6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor

2.1.1.23 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Samsudin (2018:77), kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan, dan kinerja terintegrasi dengan beberapa faktor yaitu kompensasi, keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat pegawai.

Wibowo (2014:2), kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi individu berupa perilaku atau cara seseorang melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:202), kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

2.1.1.24 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016:496), manfaat kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut :

1. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka dan mengetahui di mana posisi mereka.
2. Dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa, manajemen kinerja memberikan kewenangan untuk membuat keputusan sehari-hari.
3. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
4. Dapat memecahkan keluhan - keluhan

2.1.1.25 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32) yaitu :

1. Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Iklim organisasi, merupakan iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
3. Daya tahan, merupakan apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang karyawan.

4. Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
5. Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan
6. Kualitas pekerjaan, merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
7. Kemampuan kerja, merupakan kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
8. Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
9. Kepemimpinan, merupakan peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Kemampuan dan keahlian
6. Pengetahuan
7. Rancangan kerja
8. Kepribadian

9. Motivasi kerja
10. Kepemimpinan
11. Budaya organisasi
12. Kepuasan kerja
13. Lingkungan kerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah hal yang berkaitan mengenai pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung adalah hal yang berkaitan lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana

Supra sarana adalah hal-hal yang berkaitan mengenai kebijaksanaan pemerintah serta hubungan industrial manajemen.

2.1.1.26 Dimensi Kinerja

Menurut Latief (2019), ada tiga dimensi kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Hasil kerja yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku, yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadi.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang di perlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Emron et al (2016:195), dimensi kinerja yaitu, sebagai berikut :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

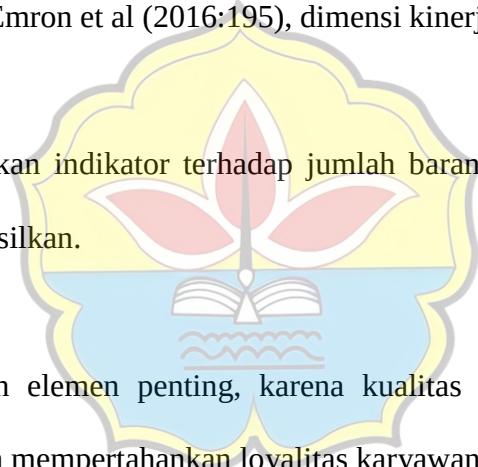
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian kerja tepat waktu dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya target kerja.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan juga dapat dipertanggung jawabkan.



2.1.1.27 Indikator Kinerja

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.

Menurut Dharma (2013:34) indikator kinerja yaitu, sebagai berikut :

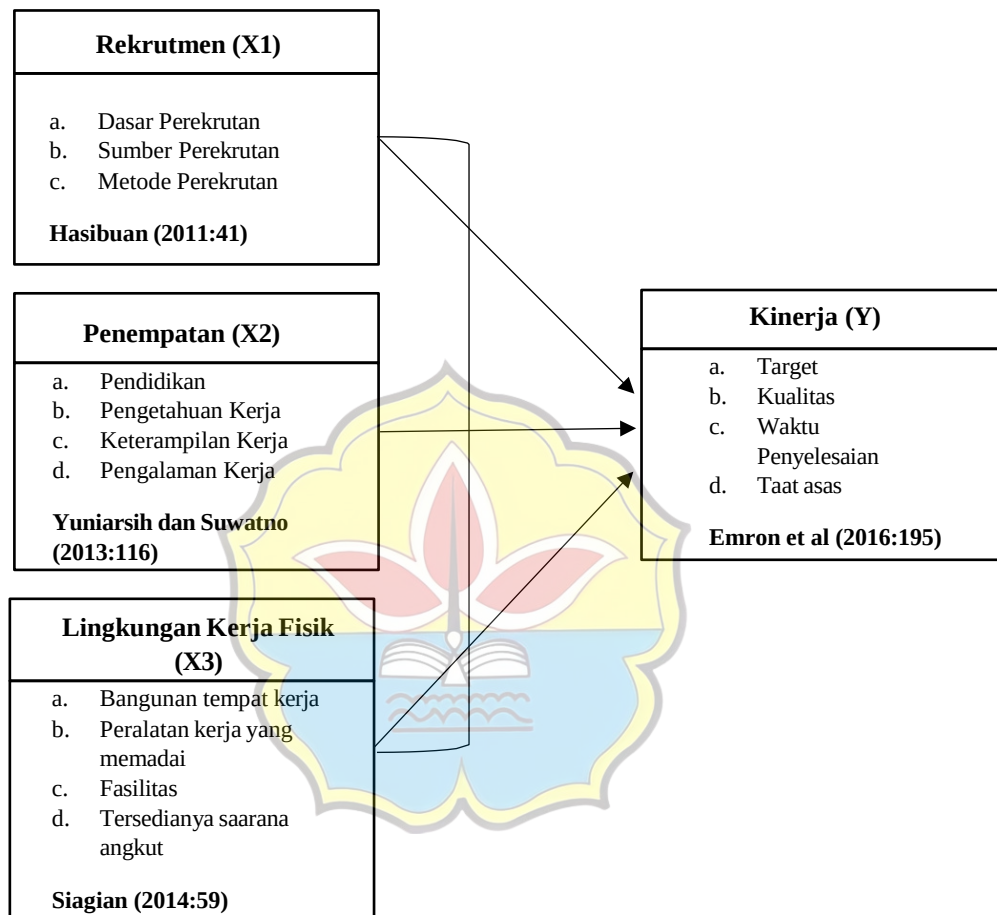
1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Menurut Afandi (2018), ada sembilan indikator kinerja yaitu, sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum
7. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi” sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan

penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik dalam kategori baik, serta kinerja pegawai dalam kategori tinggi.
2. Diduga rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi.
3. Diduga rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Metode penelitian yang digunakan

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik dan kinerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independent dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah dirposes disebut sebagai informasi. Syarat data yang baik, antara lain : data harus akurat, data harus relevan, dan data harus *up to date* (Sudirman, Orsita, dan Zahari, 2020). Selanjutnya

Sugiyono dalam Sudirman, Orsita, dan Zahari (2020), pembagian data menurut cara memperoleh terdiri dari :

- a. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertamanya.
- b. Data Sekunder, adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi yang menjadi responden penelitian.

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengambil data jumlah karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi.

2. Kuisioner

Dalam penelitian ini akan meneliti langsung kepada responden penelitian kepada pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi dengan membagikan kuisioner/angket yang bersifat tertutup, yaitu jawabannya telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya dengan berkaitan

dengan penelitian. Bentuk pertanyaanya menggunakan skala likert, seperti pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden				Skor
Rekrutmen	Penempatan	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja	
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Kurang Lengkap	Sangat Rendah	1
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Lengkap	Rendah	2
Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Lengkap	Sedang	3
Setuju	Setuju	Lengkap	Tinggi	4
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Lengkap	Sangat Tinggi	5

2.2.4. Populasi dan Sampel

2.2.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi dalam Kesimpulan ini adalah seluruh karyawan Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi yang berjumlah 44 orang.

2.2.4.2. Sampel

Sampel adalah populasi yang memiliki sifat dan karekteristik yang sama menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh sampling sensus. Menurut menurut Sugiyono (2012:68) sampling jenuh sampling sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

2.2.5. Metode Analisis

2.2.5.1. Analisis Deskriptif

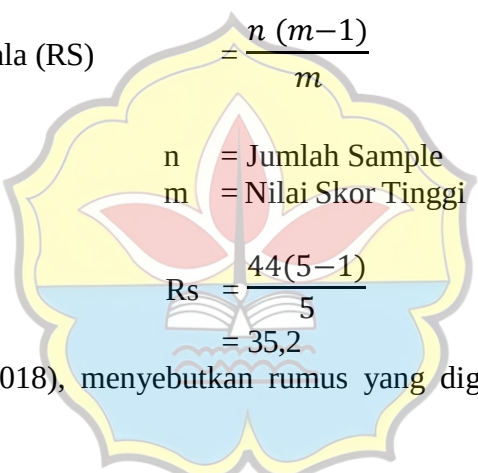
Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklafikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Langkah untuk mencari rentang skala penilaian digunakan rumus (Sugiyono, 2018), sebagai berikut :

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

Dimana

n = Jumlah Sample
 m = Nilai Skor Tinggi

$$Rs = \frac{44(5-1)}{5} = 35,2$$


(Sugiyono,2018), menyebutkan rumus yang digunakan untuk mengukur skala adalah :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 44 \\ &= 44\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 44 \\ &= 220\end{aligned}$$

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Kategori Kriteria Penilaian

Rentang Skala	Rekrutmen	Penempatan	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja
44-79,1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Kurang Lengkap	Sangat Rendah
79,2-114,3	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Lengkap	Rendah
114,4-149,5	Cukup Setuju	Cukup setuju	Cukup Lengkap	Sedang
149,6-184,7	Setuju	Setuju	Lengkap	Tinggi
184,8-220	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Lengkap	Sangat Tinggi

2.2.5.2. Analisis Verifikatif

1) Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20 (Sugiyono, 2012:275), berikut merupakan rumus regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- b = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- X₁ = Rekrutmen
- X₂ = Penempatan
- X₃ = Lingkungan Kerja Fisik
- e = Variabel Pengganggu

2) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel bebas terikat Y.

Menurut Sugiyono (2016:231), koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independent. Selain itu diterangkan oleh variabel lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

2.2.6. Uji Instrumen

2.2.6.1. Uji Validitas

Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2016:267). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Moment Product correlection (pearson correclation)*. Nilai korelasi yang diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimpulkan instrument tersebut memenuhi kriteria validasi sehingga item tersebut layak (valid) digunakan dalam penelitian (Priyanto 2010:69).

2.2.6.2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validasi, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keaturan hasil pengukuran suatu instrument tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Sugiyono 2010:78). Hasil uji realibitas mencerminkan dapat dipercaya

atau tidaknya suatu instrument tersebut digunakan sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Sugiyono 2010:78). Hasil uji reliabilitas mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang benar dari sesuatu yang diukur. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur menggunakan metode *alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach*. $>0,60$.

2.2.7. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi liner berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam permodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji *autokorelasi* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). *Autokorelasi* terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan *heteroskedastisitas* tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda

memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi Ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

c) Uji *Normalitas*

Menurut Ghazali (2016:154), uji *normalitas* dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus *normalitas* umumnya dikarenakan :

1. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
2. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

2.2.8. Uji Hipotesis

2.2.8.1. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y). rumus yang digunakan adalah :

a. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan (Nyata) Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

H_1 : Ada pengaruh signifikan (Nyata) Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

b. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

c. Kriteria Keputusan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak tidak terdapat pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

2.2.8.2. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja (Y). rumus yang digunakan adalah :

1) Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

2) Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3) Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima terdapat pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap Kinerja (Y).

2.2.9. Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel peneliti menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikator.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen (X_1)	rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hasibuan (2011:28)	a. Dasar Perekrutan	- Kekosongan jabatan	Ordinal
			- Sesuai persyaratan yang ditentukan	
		b. Sumber Perekrutan	- Sumber internal	
			- Sumber eksternal	
		c. Metode perekrutan (Hasibuan, 2011:41)	- Metode terbuka	
			- Metode tertutup	
Penempatan (X_2)	penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Yuniarsih dan Suwatno (2013:116)	a. Pendidikan	- Penempatan sesuai dengan pendidikan	Ordinal
			- Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan	
		b. Pengetahuan kerja	- Penempatan sesuai dengan pengetahuan	
			- Bermenfaat dalam menyelesaikan pekerjaan	
		c. Keterampilan kerja	- Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi dalam perusahaan	
			- Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator
Penempatan (X2)		d. Pengalaman Kerja Yuniarsih dan Suwatno (2013:116)	- Penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.
			- Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:57)	a. Bangunan Tempat Kerja	- Penerangan fi tempat kerja
			- Sirkulasi udara
		b. Peralatan kerja yang memadai	- Peralatan kerja cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
			- Teknologi peralatan yang memadai
		c. Fasilitas	- Tersedianya meja, kursi, wifi, komputer, dan lain sebagainya.
			- Tersedianya lahan parkir yang cukup untuk pegawai.
		d. Tersedianya sarana angkut Siagian (2014:59)	- Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda 2 dan 4 inventaris kantor
			- Sarana angkut yang memadai aktivitas kantor
Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2017:9)	a. Target	- Kemampuan menyelesaikan tugas
			- Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur
		b. Kualitas	- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan
			- Kemampuan menentukan ukuran volume kerja
		c. Waktu penyelesaian	- Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
			- Bertanggung jawab dengan pekerjaan.
		d. Taat asas Emron et al (2016:155)	- Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi
			- Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi merupakan salah satu unit kerja di Provinsi Jambi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2008 Tentang uraian tugas pokok dan fungsi Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi. Kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang berlokasi di Jl. Rm Nur Atmadibrata No.4, Telanaipura, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok “Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik” sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi. Dalam melaksanakan tugas Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jambi membantu Gubernur dalam Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Partisipasi Politik, Pemberian dukungan penyelenggaraan pemerintah daerah di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik.

Dalam rangka menjalankan tugas pokok diatas, sejalan perubahan dan untuk terselenggaranya *good governance* dan *clean government* yang merupakan prasyarat bagi setiap penyelenggara pemerintahan dalam upaya penerapan system

pertanggung jawaban yang tepat, jelas, dan *legitimate* maka perlu dilakukan Perencanaan Strategis. Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akun tabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa perencanaan strategis atau RENSTRA merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin di capai selama kurun waktu 1 (satu) hingga 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin terjadi.

Perencanaan Strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi merupakan perencanaan lima tahunan yang menggambarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi Kebijakan, Program dan Indikasi Kegiatan dalam periode tahun 2021-2026, oleh karena itu perencanaan strategis tersebut merupakan dokumen perencanaan program dan kegiatan sebagai alat bantu dan menjadi tolok ukur dalam mengemban amanat yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026.

3.2. Visi dan Misi Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

3.2.1. Visi

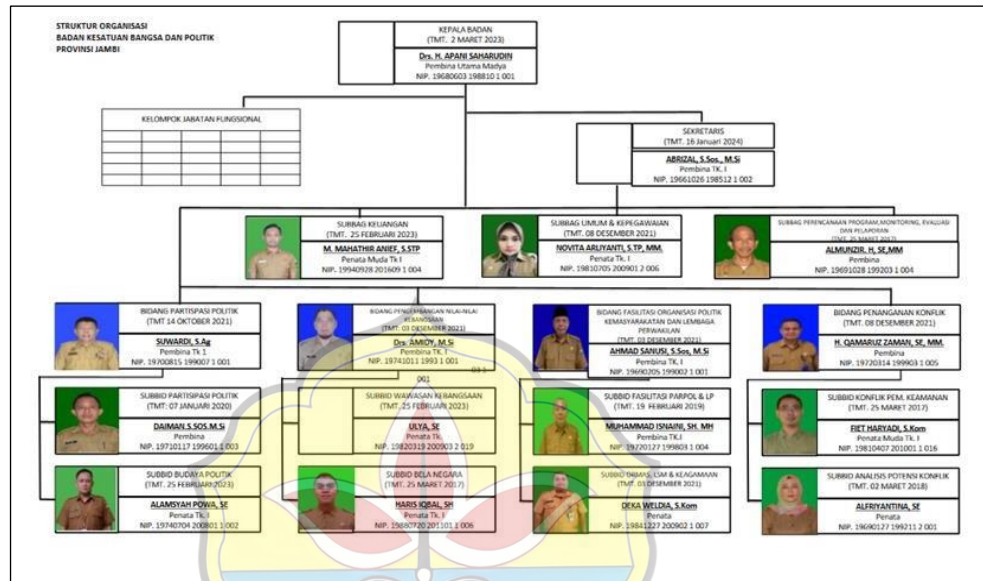
Terwujudnya Persatuan Dan Kesatuan Masyarakat Kota Jambi Melalui Stabilitas Politik Dan Pembinaan Masyarakat Kota Jambi Melalui Stabilitas Politik Dan Pembinaan Masyarakat Yang Berakhlak.

3.2.2. Misi

1. Meningkatkan rasa aman, tertib dan berbudaya dalam masyarakat.
2. Meningkatkan pendidikan politik, pemberdayaan Ormas dan Parpol dalam mewujudkan masyarakat yang demokratis.
3. Meningkatkan rasa cinta tanah air pada masyarakat.

4. Meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
5. Meningkatkan peran fasilitasi dan koordinasi dalam bidang ketahanan seni budaya, agama, kemasyarakatan dan ekonomi.

3.3. Struktur Organisasi



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

3.4. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Perda Nomor 15 Tahun 2008 , Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi , dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang membawahi 1 (satu) Sekretaris dan 4 (empat) Kepala Bidang yaitu :

1. Sekretariat
2. Bidang Partisipasi Politik
3. Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan
4. Bidang Fasilitasi Organisasi Politik Kemasyarakatan dan Lembaga Perwakilan.
5. Bidang Penanganan Konflik

Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2008 mengatur bahwa Sekretaris dan 4 (empat) Bidang sebagaimana yang tertera dalam Perda Nomor 15 Tahun 2008, masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk dapat merealisasikan Tupoksi dimaksud, secara struktural dibantu oleh beberapa Sub Bagian/Bidang sebagai berikut :

1. Sekretariat :

- a. Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur dilingkungan Badan Kesatuan bangsa dan Politik;
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, sekretariat mempunyai fungsi :
 - 1) Membuat perumusan perencanaan dan program serta penyiapan rancangan peraturan perundang-undangan;
 - 2) Menyusun anggaran dan pengelolaan keuangan;
 - 3) Melaksanakan administrasi dan tata usaha;
 - 4) Mengelola perlengkapan, kepegawaian dan urusan rumah tangga;
 - 5) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Bidang Partisipasi Politik

- a. Bidang Partisipasi Politik mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepala Badan Kesbangpol di bidang Fasilitasi dan pengembangan, Partisipasi politik dan budaya politik.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Partisipasi Politik mempunyai fungsi :

- 1) Merumuskan kebijakan fasilitasi, pengembangan partisipasi politik;
- 2) Melaksanakan perumusan kebijakan fasilitasi Pemilihan Umum;
- 3) Menyiapkan perumusan kebijakan komunikasi politik dan Sosialisasi
- 4) Undang-undang politik;
- 5) Merumuskan kebijakan pengembangan etika politik, pendidikan politik;
- 6) Menyiapkan perumusan kebijakan pengembangan budaya politik;
- 7) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan

a. Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perkuatan pengembangan wawasan kebangsaan, memfasilitasi dan pembinaan pembauran bangsa, meningkatkan kesadaran bela negara serta resapan ideologi Negara di kalangan masyarakat dalam rangka tetap mempertahankan nilai-nilai kesatuan dan persatuan bangsa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan mempunyai fungsi :

- 1) Melakukan peningkatan toleransi dan kerukunan dalam kehidupan beragama;
- 2) Melaksanakan dan meningkatkan rasa solidaritas dan ikatan sosial di lingkungan masyarakat;
- 3) Melakukan peningkatan dan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai luhur budaya bangsa;

- 4) Melakukan pemasyarakatan pembauran kebangsaan dalam rangka integrasi masyarakat;
 - 5) Melakukan pembinaan dan koordinasi dalam proses penyiapan dan pengembangan peran serta masyarakat dalam meningkatkan kesadaran bela negara;
 - 6) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.
4. Bidang Fasilitas Organisasi Politik Masyarakat dan Lembaga Perwakilan
- a. Bidang fasilitas Organisasi Politik Masyarakat dan Lembaga Perwakilan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan dan fasilitas organisasi politik, organisasi masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, lembaga perwakilan dan organisasi keagamaan.
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Fasilitas Organisasi Politik, Masyarakat dan Lembaga Perwakilan mempunyai fungsi :
 - 1) Melaksanakan kebijakan, memfasilitasi dan pengawasan terhadap organisasi partai politik, masyarakat, lembaga perwakilan dan organisasi keagamaan;
 - 2) Melaksanakan kebijakan dan fasilitas pengembangan organisasi profesi dan masyarakat;
 - 3) Melakukan kebijakan dan fasilitas pelaksanaan pengembangan organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat dan lembaga perwakilan;

- 4) Melakukan evaluasi, komunikasi, koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait organisasi politik, kemasyarakatan, lembaga swadaya Masyarakat dan lembaga perwakilan;
- 5) Memfasilitasi lembaga perwakilan;
- 6) Melakukan sosialisasi kebijakan peraturan organisasi kemasyarakatan dan politik;
- 7) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5. Bidang Penanganan Konflik

- a. Bidang Penanganan konflik mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan Kesbangpol di bidang penanganan konflik.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penanganan Konflik mempunyai fungsi :
 - 1) Melaksanakan analisis potensi konflik;
 - 2) Melaksanakan kebijakan dan memfasilitasi koordinasi, rehabilitasi dan rekonstruksi penanganan konflik;
 - 3) Melaksanakan penanganan konflik yang bersumber dari kegiatan sosial, ekonomi, dan lalu lintas orang asing;
 - 4) Melaksanakan dan memfasilitasi pelaksanaan penanganan konflik pemerintah;
 - 5) Melaksanakan evaluasi, koordinasi dengan instansi terkait dan Masyarakat dalam memelihara stabilitas ketertiban dan ketentraman masyarakat;
 - 6) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi memberikan sejumlah layanan baik layanan yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Berikut beberapa layanan yang dilaksanakan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

1. Pelayanan Internal :

- a. Penyusunan program Badan;
- b. Pelaksanaan inventarisasi, pengolahan, penyajian, dan pemeliharaan data Badan;
- c. Pengendalian, monitoring, dan evaluasi program Badan;
- d. Penyusunan laporan Badan;
- e. Penyusunan perbendaharaan keuangan Badan;
- f. Pelaksanaan akuntansi keuangan Badan;
- g. Pelaksanaan verifikasi anggaran Badan;
- h. Penyusunan pertanggungjawaban anggaran Badan;
- i. Pengelolaan kearsipan;
- j. Penyelenggaraan kerumahtanggaan Badan;
- k. Pengelolaan data kepegawaian Badan;
- l. Penyiapan bahan pembinaan pegawai Badan.

2. Pelayanan Eksternal

- a. Penyiapan bahan perizinan mahasiswa yang mengadakan penelitian;
- b. Pemberian Surat Keterangan Terdaftar (SKT) kepada ormas;
- c. Fasilitasi terhadap kegiatan Tim Terpadu Penanganan Keamanan Dalam Negeri (TIMDU);

- d. Fasilitas Forum Pembauran Kebangsaan (FPK);
- e. Fasilitas Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat (FKDM);
- f. Fasilitas Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB);
- g. Fasilitas layanan dan kerjasama dengan Organisasi Kemasyarakatan;
- h. Fasilitas upaya pengembangan nilai-nilai kebangsaan, kewaspadaan nasional, pembauran bangsa, serta bela negara.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada 44 responden. Kuisioner ini disebabkan langsung kepada seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.2.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	54,55
Perempuan	20	45,45
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer (Kuisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 54,55% sedangkan yang Perempuan sebanyak 45,5%.

4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umur pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25	2	4,55
26-30	5	11,36
31-35	7	15,91
>35	30	68,18
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur yang menjadi responden penelitian yang mendominasi adalah umur >35 yaitu sebesar 68,18%, lalu umur 31-35 tahun sebesar 15,91%, lalu umur 26-30 tahun sebesar 11,36%, dan pada umur 20-25 adalah sebesar 4,55%.

4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan menurut pendidikan terakhir pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	3	6,82
SI	35	79,54
S2	6	13,64
Diploma	0	-
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir yang menjadi responden penelitian ini di dominasi dengan pendidikan SI

yaitu sebesar 79,54%, lalu lulusan S2 sebesar 13,64%, dan lulusan SMA sebesar 6,82%.

4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden menurut lama bekerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-2 tahun	3	6,82
3-4 tahun	7	15,91
5-6 tahun	13	29,54
>6 tahun	21	47,73
Jumlah	44	100

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa berdasarkan lama bekerja yang menjadi responden penelitian ini didominasi dengan lama bekerja sekitar >6 tahun yaitu sebesar 47,82%, lalu 5-6 tahun sebesar 29,54%, lalu 3-4 tahun sebesar 15,91% dan 1-2 tahun sebesar 6,82%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Rekrutmen Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi

Jambi (X1)

1. Dasar Perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari dasar perekrutan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Dasar Perekrutan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.		1	1	25	17	190	Sangat Setuju
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.		2	5	12	25	190	Sangat Setuju
Total							380	
Rata-Rata							190	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 4.5 menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi dasar perekrutan pegawai berada dikategori sangat setuju dengan skor 190.

2. Sumber Perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari sumber perekrutan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Sumber Perekrutan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas		1	7	25	11	178	Setuju
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar		1	10	17	16	180	Setuju
Total							358	
Rata-Rata							179	Setuju

Pada tabel 4.6 menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi sumber perekrutan berada dikategori sangat setuju dengan skor 179.

3. Metode Perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari sumber perekrutan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Metode Perekrutan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
5	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.		1	2	17	24	196	Sangat Setuju
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.			6	13	25	195	Sangat Setuju
Total							391	
Rata-Rata							195,5	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi metode perekrutan berada dikategori sangat setuju dengan skor 195,5.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel rekrutmen pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Rekap Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.	190	Sangat Setuju
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.	190	Sangat Setuju
3	Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas.	178	Setuju

No	Pernyataan	Skor	Kategori
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar.	180	Setuju
5	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.	196	Sangat Setuju
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.	195	Sangat Setuju
Total		1,129	
Rata-Rata		188,17	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi rekrutmen pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi pada skor 188,17.

Tabel 4.9
Hasil Rekapitan pernyataan variabel Rekrutmen

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Dasar Perekrutan	190	Sangat Setuju
2	Sumber Perekrutan	179	Sangat Setuju
3	Metode Perekrutan	195,5	Sangat Setuju
Total		564,5	
Rata-Rata		188,17	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas diketahui dimensi yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan/instansi yaitu dimensi dasar perekrutan, sumber perekrutan, dan metode perekrutan dibuktikan dengan rata-rata skor 188,17 dengan kategori Sangat Setuju.

4.1.2.2. Penempatan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi (X2)

1. Tingkat Pendidikan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.			8	18	18	186	Sangat Setuju
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai di tempatkan.			5	20	19	190	Sangat Setuju
Total							376	
Rata-Rata							188	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi tingkat pendidikan berada dikategori sangat setuju dengan skor 188.

2. Pengetahuan Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari pengetahuan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Penempatan sesuai dengan pengetahuan anda dibidangnya.		1	8	25	10	176	Setuju
4	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan		2	4	20	18	186	Sangat Setuju
Total							362	
Rata-Rata							181	Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi pengetahuan kerja berada dikategori Setuju dengan skor 181.

3. Keterampilan Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari keterampilan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda dalam perusahaan.			6	18	20	190	Sangat Setuju
6	Pegawai yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan			5	19	20	191	Sangat Setuju
Total							381	
Rata-Rata							190,5	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi keterampilan kerja berada dikategori Sangat setuju dengan skor 190,5.

4. Pengalaman Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari pengalaman kerja sebagai berikut :

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
7	Penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.		2	4	20	18	186	Sangat Setuju
8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus memiliki pengalaman di bidangnya.	1		4	14	25	194	Sangat Setuju
Total							380	
Rata-Rata							190	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.13 menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi pengalaman kerja berada dikategori Sangat setuju dengan skor 190.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel penempatan pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Rekap Tanggapan Responden Terhadap penempatan

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.	186	Sangat Setuju
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai di tempatkan.	190	Sangat Setuju
3	Penempatan sesuai dengan pengetahuan anda dibidangnya.	176	Setuju
4	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.	186	Sangat Setuju
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda dalam perusahaan.	190	Sangat Setuju
6	Pegawai yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	191	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skor	Kategori
7	Penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.	186	Sangat Setuju
8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus memiliki pengalaman di bidangnya.	194	Sangat Setuju
Total		1.499	
Rata-Rata		187,37	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi penempatan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi pada skor 187,37 dan dapat dikategorikan Sangat Setuju.

Tabel 4.15
Hasil Rekapitulasi pernyataan variabel Penempatan

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Tingkat Pendidikan	188	Sangat Setuju
2	Pengetahuan Kerja	181	Setuju
3	Keterampilan Kerja	190,5	Sangat Setuju
4	Pengalaman Kerja	190	Sangat Setuju
Total		749,5	
Rata-Rata		187,37	Sangat Setuju

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas diketahui dimensi yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan/instansi yaitu dimensi tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja dibuktikan dengan rata-rata skor 187,37 dengan kategori Sangat Setuju.

4.1.2.3. Lingkungan Kerja Fisik Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi (X3)

1. Bangunan Tempat Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari pengalaman kerja sebagai berikut :

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Bangunan Tempat Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SKL	KL	CL	L	SL		
1	Penerangan yang dihasilkan oleh Cahaya di tempat kerja.		3	9	21	11	172	Lengkap
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja		2	6	21	15	181	Lengkap
Total							353	
Rata-Rata							176,5	Lengkap

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi bangunan tempat kerja berada dikategori lengkap dengan skor 176,5.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari peralatan kerja yang memadai sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Peralatan Kerja Yang Memadai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SKL	KL	CL	L	SL		
3	Peralatan kerja saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas saat bekerja		1	8	17	18	184	Lengkap
4	Peralatan teknologi yang memadai		1	8	21	14	180	Lengkap
Total							364	
Rata-Rata							182	Lengkap

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi peralatan kerja yang memadai berada dikategori lengkap dengan skor 182.

3. Fasilitas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi fasilitas sebagai berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SKL	KL	CL	L	SL		
5	Tersedia berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer, dan lain sebagainya.			5	19	20	191	Sangat Lengkap
6	Tersedia lahan parkir yang cukup untuk para pegawai.			4	12	28	186	Sangat Lengkap
Total							377	
Rata-Rata							188,5	Sangat Lengkap

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi fasilitas yang berada dikategori sangat lengkap dengan skor 188,5.

4. Tersedianya Sarana Angkut

Adapun tanggapan responden terhadap tersedianya sarana angkut sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Tersedianya Sarana Angkut

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SKL	KL	CL	L	SL		
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan roda empat yang cukup		1	7	20	16	183	Lengkap
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor		1	5	18	20	189	Sangat Lengkap
Total							372	
Rata-Rata							186	Sangat Lengkap

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi tersedianya sarana angkut berada dikategori sangat lengkap dengan skor 186.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja fisik pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Rekapian Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja fisik

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Penerangan yang dihasilkan oleh Cahaya di tempat kerja.	172	Lengkap
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja	181	Lengkap
3	Peralatan kerja saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas saat bekerja.	184	Lengkap
4	Peralatan teknologi yang memadai.	180	Lengkap
5	Tersedia berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer, dan lain sebagainya.	191	Sangat Lengkap
6	Tersedia lahan parkir yang cukup untuk para pegawai.	186	Sangat Lengkap
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan roda empat yang cukup.	183	Lengkap
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor	189	Sangat Lengkap
Total		1.466	
Rata-Rata		183,25	Lengkap

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi lingkungan kerja fisik pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi pada skor 183,25 dan dapat dikategorikan lengkap.

Tabel 4.21
Hasil Rekapitan pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Bangunan Tempat Kerja	176,5	Lengkap
2	Peralatan Kerja Yang Memadai	182	Lengkap
3	Fasilitas	188,5	Sangat Lengkap
4	Tersedianya Sarana Angkut	186	Sangat Lengkap
Total		733	
Rata-Rata		183,25	Lengkap

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas diketahui dimensi yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan/instansi yaitu dimensi bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut dibuktikan dengan rata-rata skor 183,25 dengan kategori lengkap.

4.1.3.3. Kinerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

(Y)

1. Target

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari target sebagai berikut :

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Target

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SR	R	S	T	ST		
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan kemampuannya.		1	5	16	22	191	Sangat Tinggi
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur.			9	18	17	184	Tinggi
Total							375	
Rata-Rata							187,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi target berada dikategori sangat tinggi dengan skor 187,5.

2. Kualitas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi kualitas sebagai berikut :

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SR	R	S	T	ST		
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.			4	18	22	194	Sangat Tinggi
4	Kemampuan anda menentukan volume.		1	3	19	21	192	Sangat Tinggi
Total							386	
Rata-Rata							193	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi kualitas berada dikategori sangat tinggi dengan skor 193.

3. Waktu Penyelesaian

Adapun tanggapan responden waktu penyelesaian sebagai berikut :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Waktu Penyelesaian

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SR	R	S	T	ST		
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.			6	14	24	194	Sangat Tinggi
6	Bertanggung jawab dengan pekerjaan.		1	4	14	25	195	Sangat Tinggi
Total							389	
Rata-Rata							194,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi kualitas berada dikategori sangat tinggi dengan skor 194,5.

4. Taat Asas

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari taat asas sebagai berikut :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Terhadap Taat Asas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SR	R	S	T	ST		
7	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi.			3	15	26	199	Sangat Tinggi
8	Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.			5	11	28	199	Sangat Tinggi
Total							398	
Rata-Rata							199	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tentang dimensi taat asas berada dikategori sangat tinggi dengan skor 199.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel Kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.26
Hasil Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan kemampuannya.	191	Sangat Tinggi
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur.	184	Tinggi
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	194	Sangat Tinggi
4	Kemampuan anda menentukan volume.	192	Sangat Tinggi
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	194	Sangat Tinggi
6	Bertanggung jawab dengan pekerjaan.	195	Sangat Tinggi
7	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi.	199	Sangat Tinggi
8	Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.	199	Sangat Tinggi
Total		1.548	
Rata-Rata		193,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi kinerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi pada skor 193,5 dan dapat dikategorikan Sangat Tinggi.

Tabel 4.27
Hasil Rekapitan pernyataan variabel kinerja

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Target	187,5	Sangat Tinggi
2	Kualitas	193	Sangat Tinggi
3	Waktu Penyelesaian	194,5	Sangat Tinggi
4	Taat Asas	199	Sangat Tinggi
Total		774	
Rata-Rata		193,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas diketahui dimensi yang memberikan kontribusi besar pada perusahaan/instansi yaitu dimensi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas dibuktikan dengan rata-rata skor 193,5 dengan kategori Sangat Tinggi.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1. Uji Autokorelasi

Hasil uji *autokorelasi* dengan menggunakan *SPSS for windows* dapat dilihat pada tabel 4.28 yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.28
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675	2.039

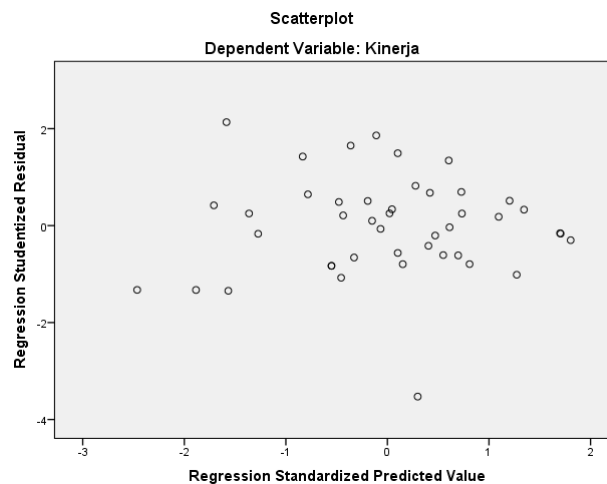
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 2,039, dengan $\alpha=5\%$ maka diperoleh nilai *dL* sebesar 1,3749 dan nilai *dU* sebesar 1,6647. Hasil uji dua sisi menunjukkan nilai *d* terletak diantara *dU* dan $4-dU$ ($dU < d < 4-dU$ atau $1,6647 < 2,039 < 2,3353$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat *autokorelasi* dalam model ini.

4.1.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan gambar grafik nilai-nilai residu, uji breusch-golfrey dan uji park. Penelitian ini menggunakan uji Breusch golfrey. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS for Windows dapat dilihat grafik uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



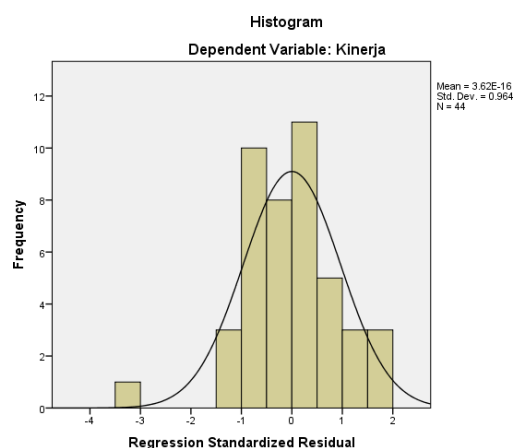
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa tampak titik-titik hasil perhitungan analisis regresi menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*regression studentized residual*) dan ini berarti bahwa dalam model tersebut tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.1.3.3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS for Windows dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai berikut :

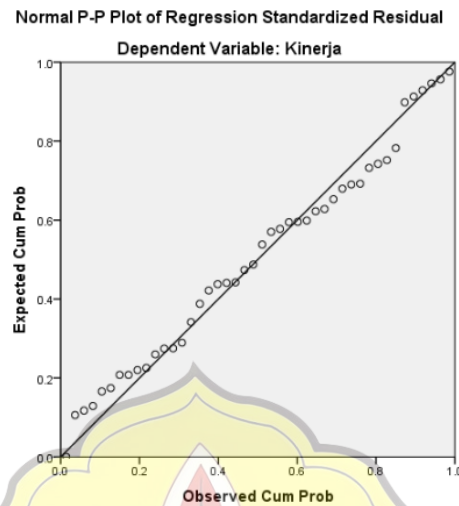
a. Histogram



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

b. Grafik



Gambar 4.3. Plot Normal Uji Normalitas

Pada gambar 4.3 Plot normal terlihat titik-titik yang mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

c. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	35.78892848
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4.4. Kolmogorov-Smirnov Test

Pada gambar 4.4 Terlihat bahwa nilai Kolmogorox-Smirnov adalah 0,538, karena nilai signifikan lebih diatas 0,05 yaitu 0,538 hal ini berarti menunjukan bahwa residual data berdistribusi normal.

4.1.4. Verifikatif

4.1.4.1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Rekrutmen (X_1)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan rekrutmen (X_1).

Tabel 4.29
Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Rekrutmen (X_1)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,740	0,3044	Valid
2	0,716	0,3044	Valid
3	0,600	0,3044	Valid
4	0,527	0,3044	Valid
5	0,715	0,3044	Valid
6	0,605	0,3044	Valid

Tabel 4.30
Hasil Uji Realibilitas Terhadap Item Pernyataan Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

b. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Penempatan (X_2)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan Penempatan (X_2).

Tabel 4.31
Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Penempatan (X₂)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,668	0,3044	Valid
2	0,756	0,3044	Valid
3	0,419	0,3044	Valid
4	0,542	0,3044	Valid
5	0,789	0,3044	Valid
6	0,594	0,3044	Valid
7	0,767	0,3044	Valid
8	0,562	0,3044	Valid

Tabel 4.32
Hasil Uji Realibilitas Terhadap Item Pernyataan Penempatan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

c. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan lingkungan kerja fisik (X₃).

Tabel 4.33
Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,599	0,3044	Valid
2	0,708	0,3044	Valid
3	0,699	0,3044	Valid
4	0,694	0,3044	Valid
5	0,628	0,3044	Valid
6	0,755	0,3044	Valid
7	0,701	0,3044	Valid
8	0,722	0,3044	Valid

Tabel 4.34
Hasil Uji Realibilitas Terhadap Item Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8

d. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja (Y)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan Kinerja (Y).

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Terhadap Item Pernyataan Kinerja (Y)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,646	0,3044	Valid
2	0,731	0,3044	Valid
3	0,665	0,3044	Valid
4	0,704	0,3044	Valid
5	0,682	0,3044	Valid
6	0,576	0,3044	Valid
7	0,714	0,3044	Valid
8	0,783	0,3044	Valid

Tabel 4.36
Hasil Uji Realibilitas Terhadap Item Pernyataan Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

4.1.4.2. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan SPSS versi 20 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terjadi dari sistem rekrutmen (X_1), penempatan (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A =Konstanta

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Penempatan

X_3 =Lingkungan Kerja Fisik

B = Koefisien Regresi
E = Standar error

Tabel 4.37
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	80.190	47.229	
Rekrutmen	.034	.144	.033
Penempatan	.297	.156	.282
LingkunganKerjaFisik	.536	.129	.559

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui kolom kedua (*Understandardized Coefisient*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel sistem rekrutmen sebesar 0,034, nilai b_2 variabel sistem penempatan sebesar 0,297, nilai b_3 variabel sistem lingkungan kerja fisik sebesar 0,536, dan nilai konstanta (a) adalah 80,190 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 80,190 + 0,034X_1 + 0,297X_2 + 0,536X_3$$

1. Konstanta (a) = 80,19, ini mempunyai arti bahwa apabila variabel sistem rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik dianggap nol maka variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi sebesar 80,19.
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0,034, berarti variabel sistem rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat 0,034 pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dengan asumsi X_2 dan X_3 bernilai nol.

3. Koefisien $b_2 (X_2) = 0,297$, berarti variabel penempatan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat 0,297 pada Kantor Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Jambi dengan asumsi X_1 dan X_3 bernilai nol.
4. Koefisien $b_3 (X_3) = 0,536$, berarti variabel lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat 0,536 pada Kantor Badan kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dengan asumsi X_1 dan X_2 bernilai nol.

4.1.4.3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) terhadap dependen (kinerja) yaitu menghitung seberapa besar pengaruh proses rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik. Nilai R square dapat dilihat pada 4.38.

Tabel 4.38
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat didapatkan hasil bahwa nilai R square sebesar 0,644 maka 64,4%, variabel proses rekrutmen, penempatan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 64,4\% = 35,6\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

4.1.4.4. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F (Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi)

Berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat diketahui Uji F yaitu, sebagai berikut :

Tabel 4.39
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99652.721	3	33217.574	24.125	.000 ^b
	Residual	55076.438	40	1376.911		
	Total	154729.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

Berdasarkan tabel 4.39 dapat dilihat hasil uji F secara simultan dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 24,125$ dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 2,84$ nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,125 > 2,84$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu rekrutmen (X_1), penempatan (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

2. Uji t (Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 4.40
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	80.190	47.229		1.698	.097
Rekrutmen	.034	.144	.033	.237	.814
Penempatan	.297	.156	.282	1.906	.064
LingkunganKerjaFisik	.536	.129	.559	4.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada rekrutmen (X_1) sebesar 0,034, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,237 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,814 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada Penempatan (X_2) adalah sebesar 0,297, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,906 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,064 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian penempatan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 0,536, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,162 >$

2,02108), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Dan konstanta sebesar 80,190 maka kinerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi jambi kenaikan sebesar 80,190.



BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penulis pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil kuisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel rekrutmen (X_1) mendapatkan nilai rata-rata 188,17 dengan kategori sangat setuju, variabel penempatan (X_2) mendapatkan nilai rata-rata 187,37 dengan kategori sangat setuju, dan lingkungan kerja fisik (X_3) mendapatkan nilai rata-rata 183,25 dengan kategori lengkap, dan kinerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata 193,5 dengan kategori sangat tinggi.
2. Dari hasil pengujian model summary diperoleh nilai R yaitu sebesar 0,803 atau yang berarti menunjukkan bahwa terjadi hubungan diantara variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependent (kinerja pegawai). sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 angka ini menyatakan bahwa variabel independent (rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji F pada model regresi terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,125 > 2,84$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen, penempatan, dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

4. Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada rekrutmen sebesar 0,034, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,237 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,814 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penempatan sebesar 297, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,906 < 2,02108$), dengan nilai signifikan $0,064 > 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian penempatan berpengaruh terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,536, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,162 > 2,02108$), berarti H_0 ditolak dan H_1 di terima dengan demikian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

4.2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian untuk indikator rekrutmen Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas mendapat skor terendah, oleh sebab itu Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi harus memperhatikan perekrutan pegawai yang berkualitas.
2. Berdasarkan penelitian untuk indikator penempatan sesuai dengan pengetahuan anda dibidangnya mendapat skor terendah, oleh sebab itu

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi harus menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan bidangnya.

3. Berdasarkan penelitian untuk indikator lingkungan kerja fisik penerangan yang dihasilkan oleh Cahaya di tempat kerja mendapat skor terendah, oleh sebab itu Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi harus memperhatikan lingkungan kerja, supaya pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.



DAFTAR PUSTAKA

- Aco, A., & Endang, A. H. (2017). Analisis Bisnis E-Commerce pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 2(1), 46.
- Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adiyadnya, I. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Ajabar. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Budiyanto, C. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publising.
- Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Hasil Penelitian Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Fadli, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. CV. Gita Lentera.
- Febrisma. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(4), 937–947.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia (Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18 (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.

- Husin, W. L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/845/829>.
- Iskarim, M. (2017). REKRUTMEN PEGAWAI: STARTING-POINT MENUJU KINERJA ORGANISASI YANG BERKUALITAS DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ISLAM. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–18. <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/jipi/article/download/3196/2260>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 416–418.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *EVALUASI KINERJA SDM* (8th ed.). Refika Aditama.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- N, Suryani, L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 165-173.
- Paatma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. *Pengantar Manajemen*. Polinema Press.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemerintah dari Teori ke Praktek*. CV Widina Bhakti Persada Bandung.
- Purwanto, A., & Uswah. (2022). *Mahasiswa Sebagai Stakeholder Pendidikan*. Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*. STIE YKPN.
- Sudirman, Hapsara, O., & Zahari MS, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Magnum Pustaka Utama.
- Sudriana, N., & oedani. *Analisis Statistik Regresi Linear Berganda*. Universitas Nusa Putra
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suhardi, M. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Alfabeta.
- Syamtoro, B., Wahidah, N. R., & Kencana, P, N. Pengaruh Strategi Promosi Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa Pada PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 12(1), 7-10.
- Syekh, S. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Gaung Persada Press.
- Tanjung, A. S. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu). *Jurnal Hasil Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Taufik, & Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akutansi*, 3(3).

LAMPIRAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai,
Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

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

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Anisa

Nim 2100861201058

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya sesuai kondisi yang seharusnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu.

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

Jambi, Januari 2025

Hormat Saya

Anisa

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk : Berilah tanda ✓ (centang) atau tanda X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda.

1. Jenis kelamin anda :

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

2. Usia anda saat ini :

- ☐ 20-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31-35
- ☐ > 35

3. Pendidikan terakhir anda :

- ☐ SMA
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ Diploma

4. Lama Bekerja :

- ☐ 1-2 Tahun
- ☐ 3-4 Tahun
- ☐ 5-6 Tahun
- ☐ > 6 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda ✓ (centang) atau X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda :

Keterangan jawaban :

- SS/SL/ST : Sangat Setuju/Sangat Lengkap/Sangat Tinggi
 S/L/T : Setuju/Lengkap/Tinggi
 CS/CL/S : Cukup Setuju/Cukup Lengkap/Sedang
 TS/KL/R : Tidak Setuju/Kurang Lengkap/Rendah
 STS/SKL/SR : Sangat Tidak Setuju/Sangat Kurang Lengkap/Sangat Rendah

1. Rekrutmen

No	Rekrutmen (X1)	STS	TS	CS	S	SS
Dasar Perekrutan						
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.					
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.					
Sumber Perekrutan						
3	Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas.					
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar.					
Metode Perekrutan						
5	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.					
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.					

2. Penempatan

No	Penempatan (X2)	STS	TS	CS	S	SS
Tingkat Pendidikan						
1	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda					
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai di tempatkan					
Pengetahuan Kerja						
3	Penempatan sesuai dengan pengetahuan anda di bidangnya					
4	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan					
Keterampilan Kerja						
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda dalam perusahaan					
6	Pegawai yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Pengalaman Kerja						
7	Penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus memiliki pengalaman di bidangnya					

3. Lingkungan Kerja Fisik

No	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	SL	L	CL	KL	SKL
Bangunan Tempat Kerja						
1	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya di tempat kerja					
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja					
Peralatan kerja yang memadai						
3	Peralatan kerja saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas saat bekerja					
4	Peralatan teknologi yang memadai					
Fasilitas						
5	Tersedia berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer, dan lain sebagainya					
6	Tersedia lahan parkir yang cukup untuk para pegawai					
Tersedianya Sarana Angkut						
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan roda empat yang cukup					
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor					

4. Kinerja

No	Kinerja (Y)	ST	T	S	R	SR
Target						
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur					
Kualitas						
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan					
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
Waktu Penyelesaian						
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
6	Bertanggung jawab dengan pekerjaan					
Taat Asas						
7	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi					
8	Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan					



LAMPIRAN 2 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL

Rekrutmen

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	5	5	5	5	4	28
2	4	4	4	3	4	5	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	3	3	5	5	26
6	5	5	4	3	5	5	27
7	4	5	4	5	5	5	28
8	4	4	5	4	4	5	26
9	4	5	4	5	5	3	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	3	3	4	4	22
12	4	3	4	3	5	5	24
13	4	5	4	3	5	4	25
14	5	5	5	4	2	3	24
15	4	5	3	4	5	5	26
16	4	5	4	5	4	3	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	5	4	5	26
19	5	4	5	2	5	4	25
20	5	5	4	5	4	3	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	5	5	5	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	5	5	26
28	2	2	2	4	3	3	16
29	5	5	3	4	4	5	26
30	5	4	4	5	5	5	28
31	5	5	4	4	4	5	27
32	4	1	4	4	4	4	21
33	4	4	4	3	4	5	24
34	5	5	4	5	5	5	29
35	4	5	4	4	5	5	27
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	3	4	5	5	27
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	4	4	5	27
41	5	5	4	4	5	5	28
42	4	5	4	5	5	4	27
43	4	3	4	5	5	5	26
44	5	4	5	3	5	5	27
JUMLAH	190	190	178	180	196	195	1129

Penempatan

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	5	3	4	5	5	4	5	35
2	4	4	4	5	4	4	4	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
6	4	5	5	5	5	4	5	5	38
7	4	4	4	5	5	5	5	5	37
8	4	4	4	5	5	4	4	5	35
9	5	5	4	4	5	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	5	33
12	5	4	3	4	3	4	3	3	29
13	4	5	3	4	4	4	5	5	34
14	4	5	3	5	5	5	5	5	37
15	4	4	4	5	4	5	2	4	32
16	3	4	4	5	5	3	4	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	2	5	5	4	5	5	35
19	4	4	4	3	4	5	2	3	29
20	5	5	5	4	5	3	5	5	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	3	4	3	3	3	3	4	26
23	3	3	3	4	4	4	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	5	5	4	5	5	5	5	5	39
27	4	4	4	4	3	4	4	5	32
28	3	4	3	4	3	3	3	5	28
29	5	5	4	4	5	5	4	1	33
30	5	5	4	2	4	5	5	5	35
31	5	5	5	5	4	5	5	4	38
32	5	3	5	4	5	5	4	5	36
33	3	3	4	4	3	4	4	4	29
34	4	4	4	5	4	5	4	4	34
35	5	5	3	4	4	4	5	5	35
36	3	3	4	3	3	3	3	3	25
37	4	4	5	4	4	4	4	4	33
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	5	5	5	5	5	39
41	3	4	3	5	5	5	4	5	34
42	4	5	4	2	4	5	5	4	33
43	3	5	4	4	5	5	5	5	36
44	5	4	4	3	4	4	4	4	32
JUMLAH	186	190	176	186	190	191	186	194	1499

Lingkungan Kerja Fisik

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
1	3	4	4	5	5	4	5	5	35
2	3	3	4	3	4	3	3	2	25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	5	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	3	33
6	5	5	5	4	5	5	4	5	38
7	4	5	5	5	5	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	3	4	3	3	4	26
13	5	5	4	3	4	5	3	5	34
14	4	4	4	2	5	5	5	5	34
15	2	2	3	3	3	4	2	3	22
16	4	4	3	4	4	4	5	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	3	4	37
19	3	5	4	3	5	4	3	4	31
20	4	4	5	5	4	4	5	5	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	3	4	3	4	4	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	5	4	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	3	3	4	4	4	4	4	4	30
29	5	5	2	3	5	4	4	5	33
30	2	4	3	4	5	5	4	5	32
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36
32	4	3	4	3	4	4	5	5	32
33	5	5	3	4	4	4	4	5	34
34	4	4	5	5	4	5	4	4	35
35	3	4	5	5	5	4	5	5	36
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	4	4	4	4	4	5	5	4	34
38	4	5	5	5	5	5	4	5	38
39	4	4	3	4	3	3	3	3	27
40	4	5	5	5	5	4	5	5	38
41	4	4	5	5	3	5	5	5	36
42	2	5	5	4	5	4	5	4	34
43	3	2	5	4	5	4	4	4	31
44	4	4	5	5	5	5	5	5	38
JUMLAH	172	181	184	180	191	186	183	189	1466

Kinerja

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL
1	4	5	5	5	5	2	4	5	35
2	4	3	5	4	4	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	3	4	4	4	5	5	4	34
5	4	3	4	4	3	4	3	3	28
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	5	5	5	5	5	5	39
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35
12	4	3	4	4	3	5	4	4	31
13	5	4	3	5	4	3	5	5	34
14	5	4	5	5	4	5	5	5	38
15	4	3	3	2	4	3	4	3	26
16	5	5	5	4	4	4	5	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	5	5	5	4	5	5	38
19	3	4	4	3	5	5	5	5	34
20	5	3	4	5	5	5	4	5	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	3	4	3	3	4	4	3	27
23	4	4	4	4	5	5	5	5	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	3	3	4	4	5	4	4	4	31
29	4	4	5	5	5	5	4	4	36
30	5	5	4	4	5	3	5	5	36
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	3	5	5	5	3	5	3	5	34
34	4	5	5	4	5	5	5	5	38
35	2	4	5	5	5	4	5	5	35
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	5	4	5	5	4	4	4	4	35
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	4	4	5	5	5	5	37
41	5	4	5	5	3	4	5	5	36
42	5	5	4	5	5	5	5	5	39
43	4	5	4	5	5	5	4	3	35
44	5	4	3	5	5	5	5	5	37
JUMLAH	191	184	194	192	194	195	199	199	1548

**Lampiran 3 Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval dengan Metode
MSI (*Method Succesive Interval*).**

Rekrutmen

No	Succesive Interval						Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3,87	4,14	5,64	5,41	5,10	4,01	4,69
2	3,87	2,85	4,28	3,21	3,69	5,30	3,86
3	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
4	3,87	2,85	5,64	5,41	5,10	4,01	4,48
5	5,36	4,14	3,05	3,21	5,10	5,30	4,36
6	5,36	4,14	4,28	3,21	5,10	5,30	4,56
7	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,68
8	3,87	2,85	5,64	4,22	3,69	5,30	4,26
9	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	3,00	4,30
10	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
11	3,87	2,85	3,05	3,21	3,69	4,01	3,45
12	3,87	2,02	4,28	3,21	5,10	5,30	3,96
13	3,87	4,14	4,28	3,21	5,10	4,01	4,10
14	5,36	4,14	5,64	4,22	2,00	3,00	4,06
15	3,87	4,14	3,05	4,22	5,10	5,30	4,28
16	3,87	4,14	4,28	5,41	3,69	3,00	4,06
17	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
18	3,87	2,85	4,28	5,41	3,69	5,30	4,23
19	5,36	2,85	5,64	2,00	5,10	4,01	4,16
20	5,36	4,14	4,28	5,41	3,69	3,00	4,31
21	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
22	3,87	2,02	3,05	3,21	3,69	4,01	3,31
23	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
24	5,36	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,93
25	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
26	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
27	3,87	2,85	4,28	4,22	5,10	5,30	4,27
28	2,00	1,54	2,00	4,22	2,67	3,00	2,57
29	5,36	4,14	3,05	4,22	3,69	5,30	4,29
30	5,36	2,85	4,28	5,41	5,10	5,30	4,72
31	5,36	4,14	4,28	4,22	3,69	5,30	4,50
32	3,87	1,00	4,28	4,22	3,69	4,01	3,51
33	3,87	2,85	4,28	3,21	3,69	5,30	3,86
34	5,36	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,93
35	3,87	4,14	4,28	4,22	5,10	5,30	4,48
36	2,54	2,02	3,05	3,21	2,67	3,00	2,75
37	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
38	5,36	4,14	3,05	4,22	5,10	5,30	4,53
39	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
40	3,87	4,14	5,64	4,22	3,69	5,30	4,48
41	5,36	4,14	4,28	4,22	5,10	5,30	4,73
42	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	4,01	4,47
43	3,87	2,02	4,28	5,41	5,10	5,30	4,33
44	5,36	2,85	5,64	3,21	5,10	5,30	4,58

Penempatan

No	Successive Interval								Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4,15	5,60	3,11	3,73	5,48	5,57	3,73	4,07	4,43
2	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	4,22	3,73	1,85	3,97
3	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
4	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,91
5	5,40	4,25	5,70	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,91
6	4,15	5,60	5,70	5,05	5,48	4,22	5,05	4,07	4,91
7	4,15	4,25	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	4,74
8	4,15	4,25	4,34	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,41
9	5,40	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,90
10	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,24
11	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	4,07	4,08
12	5,40	4,25	3,11	3,73	3,00	4,22	2,75	1,85	3,54
13	4,15	5,60	3,11	3,73	4,17	4,22	5,05	4,07	4,26
14	4,15	5,60	3,11	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	4,76
15	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	5,57	2,00	2,74	4,03
16	3,00	4,25	4,34	5,05	5,48	3,00	3,73	4,07	4,11
17	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
18	5,40	4,25	2,00	5,05	5,48	4,22	5,05	4,07	4,44
19	4,15	4,25	4,34	2,75	4,17	5,57	2,00	1,85	3,63
20	5,40	5,60	5,70	3,73	5,48	3,00	5,05	4,07	4,75
21	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
22	3,00	3,00	4,34	2,75	3,00	3,00	2,75	2,74	3,07
23	3,00	3,00	3,11	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,46
24	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	5,57	5,05	2,74	5,07
25	5,40	5,60	5,70	5,05	4,17	5,57	5,05	4,07	5,08
26	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,07
27	4,15	4,25	4,34	3,73	3,00	4,22	3,73	4,07	3,94
28	3,00	4,25	3,11	3,73	3,00	3,00	2,75	4,07	3,36
29	5,40	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	3,73	1,00	4,36
30	5,40	5,60	4,34	2,00	4,17	5,57	5,05	4,07	4,53
31	5,40	5,60	5,70	5,05	4,17	5,57	5,05	2,74	4,91
32	5,40	3,00	5,70	3,73	5,48	5,57	3,73	4,07	4,58
33	3,00	3,00	4,34	3,73	3,00	4,22	3,73	2,74	3,47
34	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	5,57	3,73	2,74	4,25
35	5,40	5,60	3,11	3,73	4,17	4,22	5,05	4,07	4,42
36	3,00	3,00	4,34	2,75	3,00	3,00	2,75	1,85	2,96
37	4,15	4,25	5,70	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	4,09
38	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,74
39	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
40	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,07
41	3,00	4,25	3,11	5,05	5,48	5,57	3,73	4,07	4,28
42	4,15	5,60	4,34	2,00	4,17	5,57	5,05	2,74	4,20
43	3,00	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,60
44	5,40	4,25	4,34	2,75	4,17	4,22	3,73	2,74	3,95

Lingkungan Kerja Fisik

No	Successive Interval								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Rata-Rata
1	2,95	3,89	4,10	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	4,64
2	2,95	2,87	4,10	3,11	4,22	3,00	3,05	2,00	3,16
3	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
4	3,96	2,87	4,10	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,16
5	5,20	3,89	5,32	4,22	4,22	4,47	4,13	2,92	4,30
6	5,20	5,18	5,32	4,22	5,57	5,92	4,13	5,25	5,10
7	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	4,47	4,13	3,94	4,76
8	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	2,92	3,99
9	5,20	5,18	5,32	5,49	4,22	5,92	5,41	5,25	5,25
10	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
11	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
12	2,95	2,87	3,11	3,11	4,22	3,00	3,05	3,94	3,28
13	5,20	5,18	4,10	3,11	4,22	5,92	3,05	5,25	4,50
14	3,96	3,89	4,10	2,00	5,57	5,92	5,41	5,25	4,51
15	2,00	2,00	3,11	3,11	3,00	4,47	2,00	2,92	2,83
16	3,96	3,89	3,11	4,22	4,22	4,47	5,41	5,25	4,32
17	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
18	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	3,05	3,94	4,96
19	2,95	5,18	4,10	3,11	5,57	4,47	3,05	3,94	4,05
20	3,96	3,89	5,32	5,49	4,22	4,47	5,41	5,25	4,75
21	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
22	2,95	3,89	3,11	4,22	3,00	4,47	4,13	3,94	3,71
23	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
24	3,96	5,18	4,10	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,45
25	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
26	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
27	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	5,25	4,28
28	2,95	2,87	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	3,86
29	5,20	5,18	2,00	3,11	5,57	4,47	4,13	5,25	4,36
30	2,00	3,89	3,11	4,22	5,57	5,92	4,13	5,25	4,26
31	5,20	3,89	5,32	4,22	5,57	4,47	5,41	3,94	4,75
32	3,96	2,87	4,10	3,11	4,22	4,47	5,41	5,25	4,17
33	5,20	5,18	3,11	4,22	4,22	4,47	4,13	5,25	4,47
34	3,96	3,89	5,32	5,49	4,22	5,92	4,13	3,94	4,61
35	2,95	3,89	5,32	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	4,79
36	2,95	2,87	3,11	3,11	3,00	3,00	3,05	2,92	3,00
37	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	5,92	5,41	3,94	4,46
38	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	4,13	5,25	5,10
39	3,96	3,89	3,11	4,22	3,00	3,00	3,05	2,92	3,39
40	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	5,08
41	3,96	3,89	5,32	5,49	3,00	5,92	5,41	5,25	4,78
42	2,00	5,18	5,32	4,22	5,57	4,47	5,41	3,94	4,51
43	2,95	2,00	5,32	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,07
44	3,96	3,89	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,10

Kinerja

No	Successive Interval								Rata-Rata
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	3,88	5,38	5,60	5,21	5,33	2,00	4,18	5,28	4,61
2	3,88	3,00	5,60	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,54
3	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
4	5,17	3,00	4,22	3,83	4,04	5,07	5,59	3,96	4,36
5	3,88	3,00	4,22	3,83	3,00	3,74	3,00	3,00	3,46
6	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
7	5,17	4,15	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,17
8	5,17	5,38	5,60	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,99
9	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
10	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
11	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,51
12	3,88	3,00	4,22	3,83	3,00	5,07	4,18	3,96	3,89
13	5,17	4,15	3,00	5,21	4,04	2,85	5,59	5,28	4,41
14	5,17	4,15	5,60	5,21	4,04	5,07	5,59	5,28	5,01
15	3,88	3,00	3,00	2,00	4,04	2,85	4,18	3,00	3,24
16	5,17	5,38	5,60	3,83	4,04	3,74	5,59	3,96	4,66
17	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
18	5,17	4,15	5,60	5,21	5,33	3,74	5,59	5,28	5,01
19	2,92	4,15	4,22	2,77	5,33	5,07	5,59	5,28	4,42
20	5,17	3,00	4,22	5,21	5,33	5,07	4,18	5,28	4,68
21	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
22	2,92	3,00	4,22	2,77	3,00	3,74	4,18	3,00	3,35
23	3,88	4,15	4,22	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,67
24	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
25	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
26	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
27	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	5,28	4,17
28	2,92	3,00	4,22	3,83	5,33	3,74	4,18	3,96	3,90
29	3,88	4,15	5,60	5,21	5,33	5,07	4,18	3,96	4,67
30	5,17	5,38	4,22	3,83	5,33	2,85	5,59	5,28	4,71
31	5,17	4,15	5,60	3,83	5,33	3,74	5,59	3,96	4,67
32	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	4,18	5,28	5,15
33	2,92	5,38	5,60	5,21	3,00	5,07	3,00	5,28	4,43
34	3,88	5,38	5,60	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,99
35	2,00	4,15	5,60	5,21	5,33	3,74	5,59	5,28	4,61
36	2,92	3,00	3,00	2,77	3,00	2,85	3,00	3,00	2,94
37	5,17	4,15	5,60	5,21	4,04	3,74	4,18	3,96	4,51
38	5,17	5,38	5,60	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	5,16
39	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
40	3,88	5,38	4,22	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,82
41	5,17	4,15	5,60	5,21	3,00	3,74	5,59	5,28	4,72
42	5,17	5,38	4,22	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,16
43	3,88	5,38	4,22	5,21	5,33	5,07	4,18	3,00	4,53
44	5,17	4,15	3,00	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	4,85

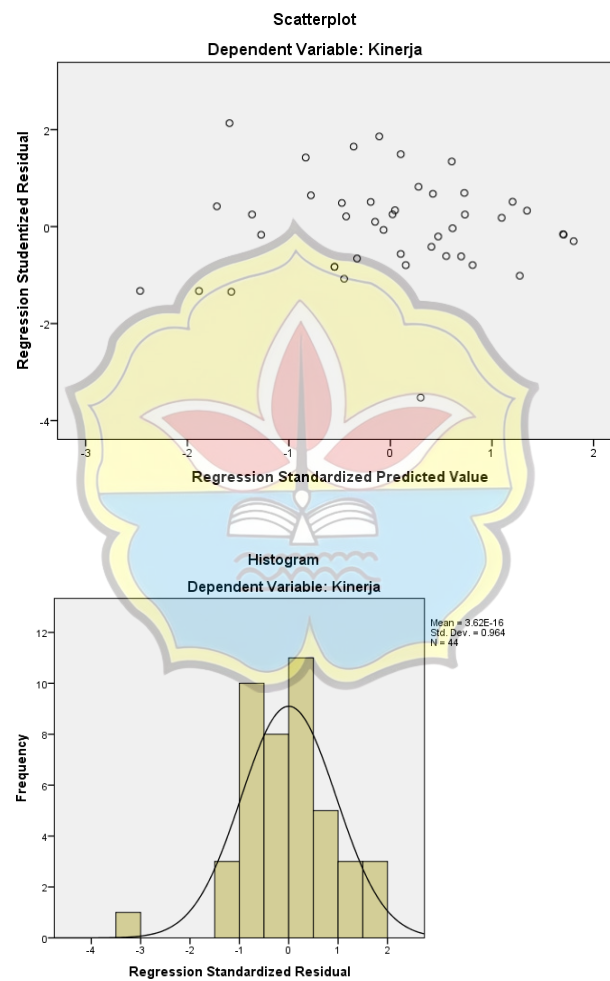
Lampiran 4. Hasil SPSS

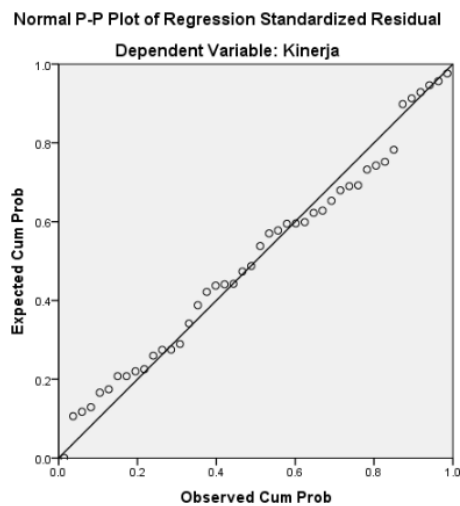
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675	2.039

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	35.78892848
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	80.190	47.229	
	Rekrutmen	.034	.144	.033
	Penempatan	.297	.156	.282
	LingkunganKerjaFisik	.536	.129	.559

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen,
Penempatan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99652.721	3	33217.574	24.125	.000 ^b
Residual	55076.438	40	1376.911		
Total	154729.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.190	47.229		1.698	.097
	Rekrutmen	.034	.144	.033	.237	.814
	Penempatan	.297	.156	.282	1.906	.064
	LingkunganKerjaFisik	.536	.129	.559	4.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

DAFTAR PUSTAKA

- Aco, A., & Endang, A. H. (2017). Analisis Bisnis E-Commerce pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 2(1), 46.
- Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adiyadnya, I. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Ajabar. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Budiyanto, C. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publising.
- Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Hasil Penelitian Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Fadli, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. CV. Gita Lentera.
- Febrisma. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(4), 937–947.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia (Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (18 (ed.))*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.

Husin, W. L. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/845/829>.

Iskarim, M. (2017). REKRUTMEN PEGAWAI: STARTING-POINT MENUJU KINERJA ORGANISASI YANG BERKUALITAS DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ISLAM. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–18. <http://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/jipi/article/download/3196/2260>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.

Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 416–418.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2017). *EVALUASI KINERJA SDM* (8th ed.). Refika Aditama.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.

Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.

N, Suryani, L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 165-173.

Paatma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. *Pengantar Manajemen*. Polinema Press.

Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemerintah dari Teori ke Praktek*. CV Widina Bhakti Persada Bandung.

Purwanto, A., & Uswah. (2022). *Mahasiswa Sebagai Stakeholder Pendidikan*. Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia.

Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Mandar Maju.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*. STIE YKPN.
- Sudirman, Hapsara, O., & Zahari MS, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Magnum Pustaka Utama.
- Sudriana, N., & oedani. *Analisis Statistik Regresi Linear Berganda*. Universitas Nusa Putra
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Suhardi, M. (2020). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Alfabeta.
- Syamtoro, B., Wahidah, N. R., & Kencana, P, N. Pengaruh Strategi Promosi Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa Pada PT. Bina Edu Pratama. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 12(1), 7-10.
- Syekh, S. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Gaung Persada Press.
- Tanjung, A. S. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu). *Jurnal Hasil Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Taufik, & Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akutansi*, 3(3).

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai,
Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

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

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Anisa

Nim 2100861201058

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Kuisisioner ini ditunjukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu berikan nantinya sesuai kondisi yang seharusnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu.

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

Jambi, Januari 2025

Hormat Saya

Anisa

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk : Berilah tanda ✓ (centang) atau tanda X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda.

1. Jenis kelamin anda :

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

2. Usia anda saat ini :

- ☐ 20-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31-35
- ☐ > 35

3. Pendidikan terakhir anda :

- ☐ SMA
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ Diploma

4. Lama Bekerja :

- ☐ 1-2 Tahun
- ☐ 3-4 Tahun
- ☐ 5-6 Tahun
- ☐ > 6 Tahun



KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda ✓ (centang) atau X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai

dengan kondisi anda :

Keterangan jawaban :

SS/SL/ST : Sangat Setuju/Sangat Lengkap/Sangat Tinggi

S/L//T : Setuju/Lengkap/Tinggi

CS/CL/S : Cukup Setuju/Cukup Lengkap/Sedang

TS/KL/R : Tidak Setuju/Kurang Lengkap/Rendah

STS/SKL/SR : Sangat Tidak Setuju/Sangat Kurang Lengkap/Sangat Rendah

1. Rekrutmen

No	Rekrutmen (X1)	STS	TS	CS	S	SS
Dasar Perekrutan						
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.					
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.					
Sumber Perekrutan						
3	Sumber perolehan pegawai dari dalam berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas.					
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar.					
Metode Perekrutan						
5	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.					
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.					

2. Penempatan

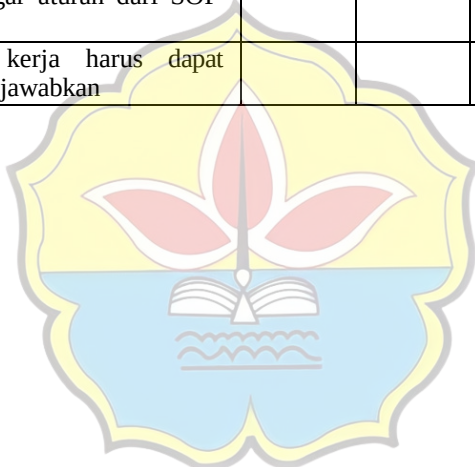
No	Penempatan (X2)	STS	TS	CS	S	SS
Tingkat Pendidikan						
1	Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda					
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai di tempatkan					
Pengetahuan Kerja						
3	Penempatan sesuai dengan pengetahuan anda di bidangnya					
4	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan					
Keterampilan Kerja						
5	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi anda dalam perusahaan					
6	Pegawai yang di tempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Pengalaman Kerja						
7	Penempatan pegawai di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
8	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus memiliki pengalaman di bidangnya					

3. Lingkungan Kerja Fisik

No	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	SL	L	CL	KL	SKL
Bangunan Tempat Kerja						
1	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya di tempat kerja					
2	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja					
Peralatan kerja yang memadai						
3	Peralatan kerja saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas saat bekerja					
4	Peralatan teknologi yang memadai					
Fasilitas						
5	Tersedia berbagai macam fasilitas seperti meja, kursi, wifi, komputer, dan lain sebagainya					
6	Tersedia lahan parkir yang cukup untuk para pegawai					
Tersedianya Sarana Angkut						
7	Fasilitas sarana angkut berupa kendaraan roda dua dan roda empat yang cukup					
8	Tersedianya sarana angkut yang memadai aktivitas kantor					

4. Kinerja

No	Kinerja (Y)	ST	T	S	R	SR
Target						
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2	Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur					
Kualitas						
3	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan					
4	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
Waktu Penyelesaian						
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
6	Bertanggung jawab dengan pekerjaan					
Taat Asas						
7	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja instansi					
8	Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan					



LAMPIRAN 2 JAWABAN RESPONDEN VARIABEL

Rekrutmen

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	5	5	5	5	4	28
2	4	4	4	3	4	5	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	3	3	5	5	26
6	5	5	4	3	5	5	27
7	4	5	4	5	5	5	28
8	4	4	5	4	4	5	26
9	4	5	4	5	5	3	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	3	3	4	4	22
12	4	3	4	3	5	5	24
13	4	5	4	3	5	4	25
14	5	5	5	4	2	3	24
15	4	5	3	4	5	5	26
16	4	5	4	5	4	3	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	5	4	5	26
19	5	4	5	2	5	4	25
20	5	5	4	5	4	3	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	5	5	5	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	5	5	26
28	2	2	2	4	3	3	16
29	5	5	3	4	4	5	26
30	5	4	4	5	5	5	28
31	5	5	4	4	4	5	27
32	4	1	4	4	4	4	21
33	4	4	4	3	4	5	24
34	5	5	4	5	5	5	29
35	4	5	4	4	5	5	27
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	3	4	5	5	27
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	4	4	5	27
41	5	5	4	4	5	5	28
42	4	5	4	5	5	4	27
43	4	3	4	5	5	5	26
44	5	4	5	3	5	5	27
JUMLAH	190	190	178	180	196	195	1129

Penempatan

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	5	3	4	5	5	4	5	35
2	4	4	4	5	4	4	4	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	4	5	4	5	5	5	5	38
6	4	5	5	5	5	4	5	5	38
7	4	4	4	5	5	5	5	5	37
8	4	4	4	5	5	4	4	5	35
9	5	5	4	4	5	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	5	33
12	5	4	3	4	3	4	3	3	29
13	4	5	3	4	4	4	5	5	34
14	4	5	3	5	5	5	5	5	37
15	4	4	4	5	4	5	2	4	32
16	3	4	4	5	5	3	4	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	2	5	5	4	5	5	35
19	4	4	4	3	4	5	2	3	29
20	5	5	5	4	5	3	5	5	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	3	4	3	3	3	3	4	26
23	3	3	3	4	4	4	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	5	5	4	5	5	5	5	5	39
27	4	4	4	4	3	4	4	5	32
28	3	4	3	4	3	3	3	5	28
29	5	5	4	4	5	5	4	1	33
30	5	5	4	2	4	5	5	5	35
31	5	5	5	5	4	5	5	4	38
32	5	3	5	4	5	5	4	5	36
33	3	3	4	4	3	4	4	4	29
34	4	4	4	5	4	5	4	4	34
35	5	5	3	4	4	4	5	5	35
36	3	3	4	3	3	3	3	3	25
37	4	4	5	4	4	4	4	4	33
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	5	5	5	5	5	39
41	3	4	3	5	5	5	4	5	34
42	4	5	4	2	4	5	5	4	33
43	3	5	4	4	5	5	5	5	36
44	5	4	4	3	4	4	4	4	32
JUMLAH	186	190	176	186	190	191	186	194	1499

Lingkungan Kerja Fisik

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
1	3	4	4	5	5	4	5	5	35
2	3	3	4	3	4	3	3	2	25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	4	4	5	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	4	4	3	33
6	5	5	5	4	5	5	4	5	38
7	4	5	5	5	5	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	5	5	5	5	4	5	5	5	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	3	4	3	3	4	26
13	5	5	4	3	4	5	3	5	34
14	4	4	4	2	5	5	5	5	34
15	2	2	3	3	3	4	2	3	22
16	4	4	3	4	4	4	5	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	3	4	37
19	3	5	4	3	5	4	3	4	31
20	4	4	5	5	4	4	5	5	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	3	4	3	4	4	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	5	4	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	3	3	4	4	4	4	4	4	30
29	5	5	2	3	5	4	4	5	33
30	2	4	3	4	5	5	4	5	32
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36
32	4	3	4	3	4	4	5	5	32
33	5	5	3	4	4	4	4	5	34
34	4	4	5	5	4	5	4	4	35
35	3	4	5	5	5	4	5	5	36
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	4	4	4	4	4	5	5	4	34
38	4	5	5	5	5	5	4	5	38
39	4	4	3	4	3	3	3	3	27
40	4	5	5	5	5	4	5	5	38
41	4	4	5	5	3	5	5	5	36
42	2	5	5	4	5	4	5	4	34
43	3	2	5	4	5	4	4	4	31
44	4	4	5	5	5	5	5	5	38
JUMLAH	172	181	184	180	191	186	183	189	1466

Kinerja

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL
1	4	5	5	5	5	2	4	5	35
2	4	3	5	4	4	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	3	4	4	4	5	5	4	34
5	4	3	4	4	3	4	3	3	28
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	5	5	5	5	5	5	39
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35
12	4	3	4	4	3	5	4	4	31
13	5	4	3	5	4	3	5	5	34
14	5	4	5	5	4	5	5	5	38
15	4	3	3	2	4	3	4	3	26
16	5	5	5	4	4	4	5	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	4	5	5	5	4	5	5	38
19	3	4	4	3	5	5	5	5	34
20	5	3	4	5	5	5	4	5	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	3	4	3	3	4	4	3	27
23	4	4	4	4	5	5	5	5	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	3	3	4	4	5	4	4	4	31
29	4	4	5	5	5	5	4	4	36
30	5	5	4	4	5	3	5	5	36
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	3	5	5	5	3	5	3	5	34
34	4	5	5	4	5	5	5	5	38
35	2	4	5	5	5	4	5	5	35
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	5	4	5	5	4	4	4	4	35
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	4	4	5	5	5	5	37
41	5	4	5	5	3	4	5	5	36
42	5	5	4	5	5	5	5	5	39
43	4	5	4	5	5	5	4	3	35
44	5	4	3	5	5	5	5	5	37
JUMLAH	191	184	194	192	194	195	199	199	1548

Lampiran 3 Konversi Data Skala Ordinal ke Skala Interval dengan Metode MSI (*Method Succesive Interval*).

Rekrutmen

No	Succesive Interval						Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3,87	4,14	5,64	5,41	5,10	4,01	4,69
2	3,87	2,85	4,28	3,21	3,69	5,30	3,86
3	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
4	3,87	2,85	5,64	5,41	5,10	4,01	4,48
5	5,36	4,14	3,05	3,21	5,10	5,30	4,36
6	5,36	4,14	4,28	3,21	5,10	5,30	4,56
7	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,68
8	3,87	2,85	5,64	4,22	3,69	5,30	4,26
9	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	3,00	4,30
10	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
11	3,87	2,85	3,05	3,21	3,69	4,01	3,45
12	3,87	2,02	4,28	3,21	5,10	5,30	3,96
13	3,87	4,14	4,28	3,21	5,10	4,01	4,10
14	5,36	4,14	5,64	4,22	2,00	3,00	4,06
15	3,87	4,14	3,05	4,22	5,10	5,30	4,28
16	3,87	4,14	4,28	5,41	3,69	3,00	4,06
17	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
18	3,87	2,85	4,28	5,41	3,69	5,30	4,23
19	5,36	2,85	5,64	2,00	5,10	4,01	4,16
20	5,36	4,14	4,28	5,41	3,69	3,00	4,31
21	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
22	3,87	2,02	3,05	3,21	3,69	4,01	3,31
23	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
24	5,36	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,93
25	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
26	5,36	4,14	5,64	5,41	5,10	5,30	5,16
27	3,87	2,85	4,28	4,22	5,10	5,30	4,27
28	2,00	1,54	2,00	4,22	2,67	3,00	2,57
29	5,36	4,14	3,05	4,22	3,69	5,30	4,29
30	5,36	2,85	4,28	5,41	5,10	5,30	4,72
31	5,36	4,14	4,28	4,22	3,69	5,30	4,50
32	3,87	1,00	4,28	4,22	3,69	4,01	3,51
33	3,87	2,85	4,28	3,21	3,69	5,30	3,86
34	5,36	4,14	4,28	5,41	5,10	5,30	4,93
35	3,87	4,14	4,28	4,22	5,10	5,30	4,48
36	2,54	2,02	3,05	3,21	2,67	3,00	2,75
37	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
38	5,36	4,14	3,05	4,22	5,10	5,30	4,53
39	3,87	2,85	4,28	4,22	3,69	4,01	3,82
40	3,87	4,14	5,64	4,22	3,69	5,30	4,48
41	5,36	4,14	4,28	4,22	5,10	5,30	4,73
42	3,87	4,14	4,28	5,41	5,10	4,01	4,47
43	3,87	2,02	4,28	5,41	5,10	5,30	4,33
44	5,36	2,85	5,64	3,21	5,10	5,30	4,58

Penempatan

No	Successive Interval								Rata-Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4,15	5,60	3,11	3,73	5,48	5,57	3,73	4,07	4,43
2	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	4,22	3,73	1,85	3,97
3	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
4	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,91
5	5,40	4,25	5,70	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,91
6	4,15	5,60	5,70	5,05	5,48	4,22	5,05	4,07	4,91
7	4,15	4,25	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	4,74
8	4,15	4,25	4,34	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,41
9	5,40	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,90
10	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,24
11	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	4,07	4,08
12	5,40	4,25	3,11	3,73	3,00	4,22	2,75	1,85	3,54
13	4,15	5,60	3,11	3,73	4,17	4,22	5,05	4,07	4,26
14	4,15	5,60	3,11	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	4,76
15	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	5,57	2,00	2,74	4,03
16	3,00	4,25	4,34	5,05	5,48	3,00	3,73	4,07	4,11
17	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
18	5,40	4,25	2,00	5,05	5,48	4,22	5,05	4,07	4,44
19	4,15	4,25	4,34	2,75	4,17	5,57	2,00	1,85	3,63
20	5,40	5,60	5,70	3,73	5,48	3,00	5,05	4,07	4,75
21	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
22	3,00	3,00	4,34	2,75	3,00	3,00	2,75	2,74	3,07
23	3,00	3,00	3,11	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,46
24	5,40	5,60	5,70	5,05	5,48	5,57	5,05	2,74	5,07
25	5,40	5,60	5,70	5,05	4,17	5,57	5,05	4,07	5,08
26	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,07
27	4,15	4,25	4,34	3,73	3,00	4,22	3,73	4,07	3,94
28	3,00	4,25	3,11	3,73	3,00	3,00	2,75	4,07	3,36
29	5,40	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	3,73	1,00	4,36
30	5,40	5,60	4,34	2,00	4,17	5,57	5,05	4,07	4,53
31	5,40	5,60	5,70	5,05	4,17	5,57	5,05	2,74	4,91
32	5,40	3,00	5,70	3,73	5,48	5,57	3,73	4,07	4,58
33	3,00	3,00	4,34	3,73	3,00	4,22	3,73	2,74	3,47
34	4,15	4,25	4,34	5,05	4,17	5,57	3,73	2,74	4,25
35	5,40	5,60	3,11	3,73	4,17	4,22	5,05	4,07	4,42
36	3,00	3,00	4,34	2,75	3,00	3,00	2,75	1,85	2,96
37	4,15	4,25	5,70	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	4,09
38	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	4,22	3,73	4,07	4,74
39	4,15	4,25	4,34	3,73	4,17	4,22	3,73	2,74	3,92
40	5,40	5,60	4,34	5,05	5,48	5,57	5,05	4,07	5,07
41	3,00	4,25	3,11	5,05	5,48	5,57	3,73	4,07	4,28
42	4,15	5,60	4,34	2,00	4,17	5,57	5,05	2,74	4,20
43	3,00	5,60	4,34	3,73	5,48	5,57	5,05	4,07	4,60
44	5,40	4,25	4,34	2,75	4,17	4,22	3,73	2,74	3,95

Lingkungan Kerja Fisik

No	Successive Interval								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Rata-Rata
1	2,95	3,89	4,10	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	4,64
2	2,95	2,87	4,10	3,11	4,22	3,00	3,05	2,00	3,16
3	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
4	3,96	2,87	4,10	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,16
5	5,20	3,89	5,32	4,22	4,22	4,47	4,13	2,92	4,30
6	5,20	5,18	5,32	4,22	5,57	5,92	4,13	5,25	5,10
7	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	4,47	4,13	3,94	4,76
8	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	2,92	3,99
9	5,20	5,18	5,32	5,49	4,22	5,92	5,41	5,25	5,25
10	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
11	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
12	2,95	2,87	3,11	3,11	4,22	3,00	3,05	3,94	3,28
13	5,20	5,18	4,10	3,11	4,22	5,92	3,05	5,25	4,50
14	3,96	3,89	4,10	2,00	5,57	5,92	5,41	5,25	4,51
15	2,00	2,00	3,11	3,11	3,00	4,47	2,00	2,92	2,83
16	3,96	3,89	3,11	4,22	4,22	4,47	5,41	5,25	4,32
17	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
18	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	3,05	3,94	4,96
19	2,95	5,18	4,10	3,11	5,57	4,47	3,05	3,94	4,05
20	3,96	3,89	5,32	5,49	4,22	4,47	5,41	5,25	4,75
21	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
22	2,95	3,89	3,11	4,22	3,00	4,47	4,13	3,94	3,71
23	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	4,12
24	3,96	5,18	4,10	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,45
25	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
26	5,20	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,42
27	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	5,25	4,28
28	2,95	2,87	4,10	4,22	4,22	4,47	4,13	3,94	3,86
29	5,20	5,18	2,00	3,11	5,57	4,47	4,13	5,25	4,36
30	2,00	3,89	3,11	4,22	5,57	5,92	4,13	5,25	4,26
31	5,20	3,89	5,32	4,22	5,57	4,47	5,41	3,94	4,75
32	3,96	2,87	4,10	3,11	4,22	4,47	5,41	5,25	4,17
33	5,20	5,18	3,11	4,22	4,22	4,47	4,13	5,25	4,47
34	3,96	3,89	5,32	5,49	4,22	5,92	4,13	3,94	4,61
35	2,95	3,89	5,32	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	4,79
36	2,95	2,87	3,11	3,11	3,00	3,00	3,05	2,92	3,00
37	3,96	3,89	4,10	4,22	4,22	5,92	5,41	3,94	4,46
38	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	5,92	4,13	5,25	5,10
39	3,96	3,89	3,11	4,22	3,00	3,00	3,05	2,92	3,39
40	3,96	5,18	5,32	5,49	5,57	4,47	5,41	5,25	5,08
41	3,96	3,89	5,32	5,49	3,00	5,92	5,41	5,25	4,78
42	2,00	5,18	5,32	4,22	5,57	4,47	5,41	3,94	4,51
43	2,95	2,00	5,32	4,22	5,57	4,47	4,13	3,94	4,07
44	3,96	3,89	5,32	5,49	5,57	5,92	5,41	5,25	5,10

Kinerja

No	Successive Interval								Rata-Rata
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	3,88	5,38	5,60	5,21	5,33	2,00	4,18	5,28	4,61
2	3,88	3,00	5,60	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,54
3	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
4	5,17	3,00	4,22	3,83	4,04	5,07	5,59	3,96	4,36
5	3,88	3,00	4,22	3,83	3,00	3,74	3,00	3,00	3,46
6	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
7	5,17	4,15	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,17
8	5,17	5,38	5,60	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,99
9	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
10	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
11	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	5,07	5,59	5,28	4,51
12	3,88	3,00	4,22	3,83	3,00	5,07	4,18	3,96	3,89
13	5,17	4,15	3,00	5,21	4,04	2,85	5,59	5,28	4,41
14	5,17	4,15	5,60	5,21	4,04	5,07	5,59	5,28	5,01
15	3,88	3,00	3,00	2,00	4,04	2,85	4,18	3,00	3,24
16	5,17	5,38	5,60	3,83	4,04	3,74	5,59	3,96	4,66
17	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
18	5,17	4,15	5,60	5,21	5,33	3,74	5,59	5,28	5,01
19	2,92	4,15	4,22	2,77	5,33	5,07	5,59	5,28	4,42
20	5,17	3,00	4,22	5,21	5,33	5,07	4,18	5,28	4,68
21	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
22	2,92	3,00	4,22	2,77	3,00	3,74	4,18	3,00	3,35
23	3,88	4,15	4,22	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,67
24	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
25	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
26	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,33
27	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	5,28	4,17
28	2,92	3,00	4,22	3,83	5,33	3,74	4,18	3,96	3,90
29	3,88	4,15	5,60	5,21	5,33	5,07	4,18	3,96	4,67
30	5,17	5,38	4,22	3,83	5,33	2,85	5,59	5,28	4,71
31	5,17	4,15	5,60	3,83	5,33	3,74	5,59	3,96	4,67
32	5,17	5,38	5,60	5,21	5,33	5,07	4,18	5,28	5,15
33	2,92	5,38	5,60	5,21	3,00	5,07	3,00	5,28	4,43
34	3,88	5,38	5,60	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,99
35	2,00	4,15	5,60	5,21	5,33	3,74	5,59	5,28	4,61
36	2,92	3,00	3,00	2,77	3,00	2,85	3,00	3,00	2,94
37	5,17	4,15	5,60	5,21	4,04	3,74	4,18	3,96	4,51
38	5,17	5,38	5,60	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	5,16
39	3,88	4,15	4,22	3,83	4,04	3,74	4,18	3,96	4,00
40	3,88	5,38	4,22	3,83	5,33	5,07	5,59	5,28	4,82
41	5,17	4,15	5,60	5,21	3,00	3,74	5,59	5,28	4,72
42	5,17	5,38	4,22	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	5,16
43	3,88	5,38	4,22	5,21	5,33	5,07	4,18	3,00	4,53
44	5,17	4,15	3,00	5,21	5,33	5,07	5,59	5,28	4,85

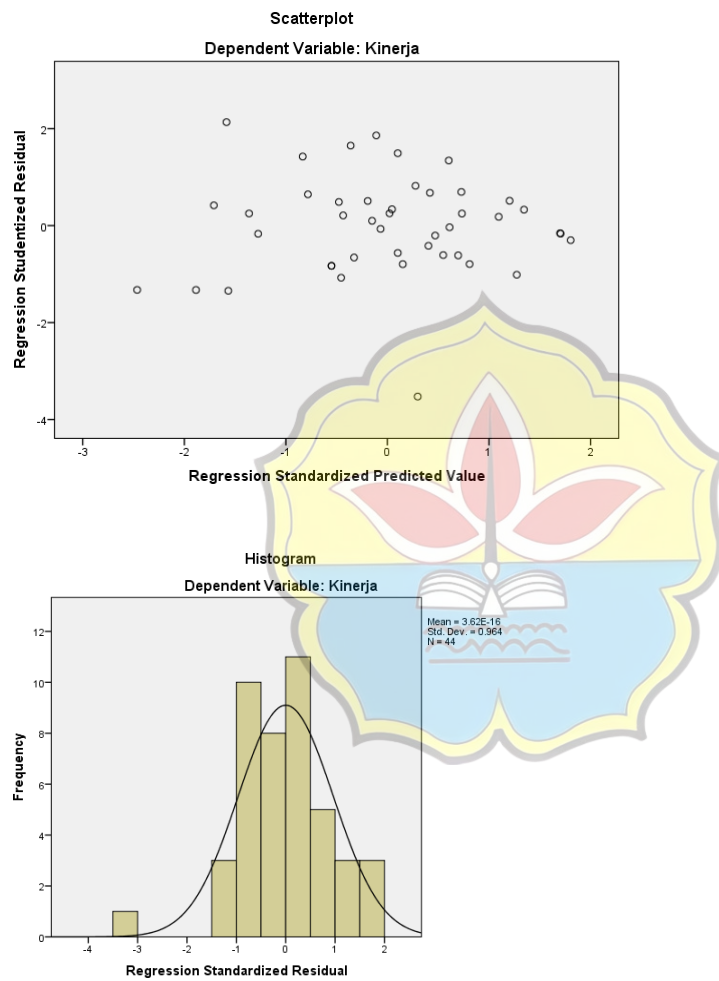
Lampiran 4. Hasil SPSS

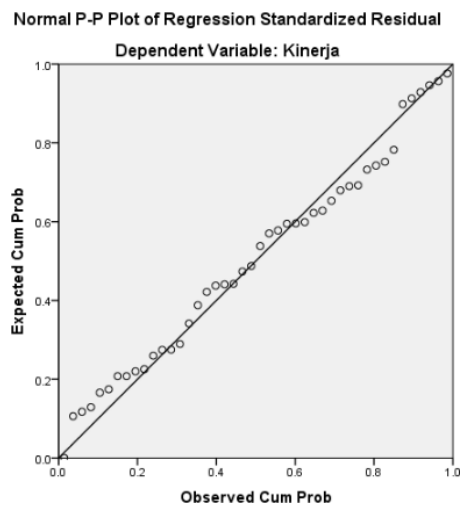
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675	2.039

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a, b}		
Mean		.00E-7
Std. Deviation		35.78892848
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	80.190	47.229
	Rekrutmen	.034	.144
	Penempatan	.297	.156
	LingkunganKerjaFisik	.536	.129

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.617	37.10675

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen,
Penempatan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99652.721	3	33217.574	24.125	.000 ^b
Residual	55076.438	40	1376.911		
Total	154729.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Rekrutmen, Penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.190	47.229		1.698	.097
	Rekrutmen	.034	.144	.033	.237	.814
	Penempatan	.297	.156	.282	1.906	.064
	LingkunganKerjaFisik	.536	.129	.559	4.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688