

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
PERIZININAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh:

DIAH CAHYANI ULITA BR. GINTING

14.832.0115



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat

Nama : DIAH CAHYANI ULITA BR. GINTING

NPM : 14.832.0115

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal Lulus : 4 Juni 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Pengaruh penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. 2). Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. 3). Pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 40 orang pegawai, teknik sampling yang digunakan memakai random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 36 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.378 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan $0.037 < 0.05$. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.162 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$. Penempatan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 17.892 signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out: 1). The influence of work placement has a significant positive effect on the performance of employees of the Investment Service and Integrated Licensing Services of One Door of Langkat Regency. 2). The effect of work motivation has a significant positive effect on the performance of employees of the Investment Service and Integrated One-Stop Licensing Services of Langkat Regency. 3). The effect of work placements and work motivation has a simultaneous effect on the performance of employees of the Investment Service and Integrated One-Stop Licensing Services of Langkat Regency. this type of research is associative research. The population is an employee of 40 employees, a sampling technique used using random sampling. Samples were taken as many as 36 employees of the Investment Service and Integrated Licensing Services One Door of Langkat Regency. Data analysis techniques in this study are multiple linear regression analysis techniques. Research data comes from primary data and data collection processes using interviews and questionnaires. From the results of the study obtained work placements have a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.378 and not significantly indicated by $0.037 < 0.05$. work motivation has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.162 and is significantly indicated by $0.000 < 0.05$. Work placement and work motivation have a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a significant value of 17,892 indicated by $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Placement, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat”** ini dapat terselesaikan dengan baik. skripsi ini dibuat sebagai tugas akhir selama menempuh pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area sebagai syarat untuk mencapai program kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sungguh menyadari bahwa tidak mungkin skripsi ini terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan permohonan maaf apabila selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis telah melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc selaku Rektor Universitas medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, Msi Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE,Msi Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area sekaligus Dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Yuni Syahputri, SE,Msi selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Wan Rizca Amelia SE,Msi selaku Sekretaris Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen/staf pengajar Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu.
7. Seluruh pegawai Universitas Medan area, yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan.
8. Teristimewa Papa & Mama, abang dan kakak kandung penulis Roni J. Ginting, Erni Liati F. Ginting, Rita Erlina ginting, Nurlita Fitriani Ginting, yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, doa,motivasi,dan selalu memberi semangat buat penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
9. Untuk “Best Friend” sesama pejuang skripsi Aulia Atika, Isni Athika, Putri Wulandari, Siti Arbiyanti P, Dicky Kurniawan, Nico Aprila Siregar, M. Zulfikar Ariandi, yang selalu memberi dukungan, semangat, dan bantuan untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Untuk sahabat dibangku SMA Rizka Amalia, Tengku Cakra Ananda, yang selalu jadi penyemangat untuk penulis, yang terkadang suka ngasih saran dan masukan positifnya
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014 khususnya Manajemen A, atas kebersamaan nya selama masa perkuliahan.

12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu terselesaikannya laporan skripsi ini.

Terimakasih dan mohon maaf apabila ada penulisan yang kurang berkenan, penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Penulis

Diah Cahyani Ulita Br. Ginting



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
2 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Uraian Teori	
1. Pengertian Penempatan Kerja.....	6
2. Indikator Penempatan Kerja.....	7
3. Metode Penempatan Kerja.....	8
4. Pengertian Motivasi	9
5. Indikator Motivasi Kerja.....	10
6. Klasifikasi Motivasi	11
7. Pengertian Kinerja.....	13
8. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	14
9. Indikator Kinerja.....	14

10. Proses Penilaian kinerja dilingkungan Publik.....	15
2.2 PenelitianTerdahulu	17
2.3 Kerangka konseptual	19
2.4 Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi, WaktuPenelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5 Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Perusahaan	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
3. Penyajian Data Responden.....	42
4. Penyajian Data Angket Variabel	44
4.2 Hasil analisis data	
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabilitas	58
2. Uji Statistik	58
3. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolinieritas	62

c. Uji Heteroskedastisitas	63
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Parsial (Uji t)	64
b. Uji Simultan (Uji F).....	65
5. Uji Koefisien Determinasi	66
4.3 Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	: Penelitian Terdahulu	17
Tabel III.1	: Jadwal Penelitian	21
Tabel IV.1	: Komposisi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.2	: Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.3	: Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.4	: Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan.....	44
Tabel IV.5	: Saya merasa bahwa pendidikan yang di peroleh dapat membantu	45
Tabel IV.6	: Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan	45
Tabel IV.7	: Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai.....	46
Tabel IV.8	: Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	46
Tabel IV.9	: Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas	47
Tabel IV.10	: Pengalaman kerja saya sebelum di kantor ini sudah sesuai	47
Tabel IV.11	: Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan	48
Tabel IV.12	: Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor	48
Tabel IV.13	: Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil	49
Tabel IV.14	: Saya selalu bersemangatseperti atasan saya dan rekan kerja saya	49
Tabel IV.15	: Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai	50
Tabel IV.16	: Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas	50
Tabel IV.17	: Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan kantor	51
Tabel IV.18	: Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan	51
Tabel IV.19	: Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas.....	52
Tabel IV.20	: Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor	52

Tabel IV.21	: Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja	53
Tabel IV.22	: Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	53
Tabel IV.23	: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	54
Tabel IV.24	: Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai	54
Tabel IV.25	: Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai	55
Tabel IV.26	: Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	55
Tabel IV.27	: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	56
Tabel IV.28	: Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	56
Tabel IV.29	: Uji Validitas	57
Tabel IV.30	: Uji Realibilitas	58
Tabel IV.31	: Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.32	: Uji multikolonieritas	62
Tabel IV.33	: Uji t	64
Tabel IV.34	: Uji F	65
Tabel IV.35	: Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Kerangka Konseptual	19
Gambar IV.1	: Struktur Organisasi	33
Gambar IV.2	: Normal <i>P-P Plot</i>	61
Gambar IV.3	: <i>Scatterplot</i>	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan.

Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar. Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan dapat tercapai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang perizinan dan non perizinan sesuai dengan peraturan Bupati Langkat Nomor:58 tahun2016 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati dan penulis lihat dilapangan terdapat masalah yang berhubungan dengan penempatan kerja yang dilihat dari latar belakang pendidikan seorang pegawai untuk ditempatkan pada jabatan yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat, seperti pada bagian Ka.Seksi Promosi dan Pengendalian Penanaman Modal terdapat pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai, dan masih banyak yang kurang memahami pemakaian teknologi yaitu komputer ini dikarenakan masih banyaknya pegawai tamatan SMA yang sudah berumur diatas 35 tahun, Penempatan Kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari pegawai yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, dilihat dari ketepatan waktu dengan tidak mematuhi jam kantor seperti datang kekantor terlambat dan pulang kantor lebih awal. Sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja dikantor, yang menyebabkan kinerjanya kurang baik.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai suatu organisasi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka

pemerintah daerah perlu meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satunya adalah memberikan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan pegawai dan memberikan motivasi kerja kepada pegawai, agar setiap pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga masyarakat menjadi lebih puas terhadap hasil kerja aparat pemerintah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN SATU PINTU KABUPATEN LANGKAT”**



1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman modal dan Pelayanan perizinan satu pintu Kabupaten Langkat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman modal dan Pelayanan perizinan satu pintu Kabupaten Langkat?
3. Apakah penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman modal dan Pelayanan perizinan satu pintu Kabupaten Langkat?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berikut adalah manfaat dari penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat.

1. Bagi Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat, Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk dapat mengembangkan kualitas dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat ke arah yang lebih baik.
2. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menambah dan memperdalam pengetahuan mengenai Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.
3. Bagi Peneliti Lain, Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan referensi tentang penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat.
4. Bagi Akademis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

1. Pengertian Penempatan Kerja

Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat kerja yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi msdm untuk mengurus hal ini adalah *placement* atau penempatan pegawai. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Menurut Priansa (2014:270) penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang pegawai yang cocok dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan. Sedangkan Sunyoto (2012:122), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

2. Indikator Penempatan Kerja

Dikutip dari Suwatno (2003:129), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a) Pendidikan yang disyaratkan
- b) Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja

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

3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

3. Metode penempatan kerja

Sebelum mengadakan penempatan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus di tempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:155) adalah :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (*recruitment*)
- e. Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar.
- f. Menyiapkan daftar diri dari pelamar dan pegawai yang berkualitas.
- g. Mengadakan seleksi pegawai yang paling berkualitas.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:152), Syarat-syarat penting penempatan pegawai sebagai berikut :

1. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
2. Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan di pilih. Dalam rangka menempatkan karyawan yang lulus dalam seleksi yang dilaksanakan, maka manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang meningkatkan dan berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan.

4. Pengertian motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "MOTIVATION", dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa Latin "MOVERE", yang dalam bahasa Inggris berarti *to move*, sedangkan dalam bahasa Indonesia artinya menggerakkan atau mendorong.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi 2001 : 6).

Berdasarkan teori-teori motivasi tersebut, maka pengertian motivasi adalah segala sesuatu, baik itu yang berasal dari dalam maupun luar individu, yang bertujuan mendorong individu itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Indikator motivasi kerja

Menurut Syahyuti (2010) Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut

- 1) Dorongan mencapai tujuan, yaitu seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi pemerintah.
- 2) Semangat kerja, yaitu sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas, yaitu sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu

yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- 4) Rasa tanggung jawab, yaitu Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

6. Klasifikasi motivasi

Berdasarkan kompleksitas faktor motivasional, sejumlah pandangan atau teori tentang motivasi ditemukan, diantaranya *Drive-reduction-theory*, *Arousal theory*, *Incentive theory*, dan *Cognitive theory*. *drive-reduction theory* mengatakan bahwa motivasi didorong untuk memenuhi kebutuhan primer (lapar-haus) dan kebutuhan sekunder (berprestasi). *Arousal theory* mengatakan bahwa setiap orang memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan yang memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan yang memiliki tantangan tertentu, yang mengakibatkan seseorang menjadi suka dan senang melakukannya. *Incentive Theory* mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh rangsangan eksternal. *Cognitive theory* mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh *intrinsic motivation*, yaitu aktifitas untuk mencari kesenangan, bukan demi *rewards*-, dan *extrinsic motivation*, yaitu aktifitas yang didasarkan pada *rewards* nyata. (Efendi 2007 :323)

Berdasarkan data kutipan diatas, tampaknya teori motivasi tersebut dapat dikelompokkan dalam dua kategori umum yang sifatnya dikotomis, yaitu :

a. Motivasi sebagai dorongan internal

Motivasi atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berkuasa, dsb.

Ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang lebih condong dengan pandangan diatas, yaitu :

- 1) Teori Motivasi Kebutuhan
- 2) Teori X dan Y
- 3) *Three needs theory*
- 4) *ERG theory*
- 5) *Herzberg' two-factor theory*

b. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Suatu kebutuhan dapat berkembang sebagai suatu akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya. Ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang lebih condong pada pandangan tersebut, yaitu :

- 1) *Expectancy theory*
- 2) *Equity theory*
- 3) *Goal- setting theory*
- 4) *Reinforcement*

7. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2012: 5) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sebagai kesimpulan dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa pengertian kinerja bisa meliputi kinerja suatu kelompok atau organisasi, atau kinerja individual. Dalam kasus kinerja organisasi (dimana organisasi tersebut bisa berupa perusahaan, instansi pemerintah, lembaga publik non pemerintah, LSM, kelompok masyarakat dan lain-lain), maka kinerja organisasi sebenarnya ditopang oleh kinerja individual masing-masing anggota organisasi yang secara keseluruhan membangun kinerja organisasi. Dalam organisasi pemerintah atau perusahaan, para individu anggota organisasi tersebut biasa disebut sebagai pegawai atau karyawan, sehingga ketika menyebut “kinerja organisasi individual” di perusahaan atau lembaga pemerintah, maka bisa dikaitkan dengan istilah “kinerja pegawai”.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2010 : 67), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

A. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

B. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

9. Indikator Kinerja

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian kinerja, maka sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur kinerja.

Menurut(Robbins 2006:260) indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada 5 indikator yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah aktivitas.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan, artinya menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketetapan waktu, yaitu tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawan pegawai terhadap kantor.

10. Proses Penilaian Kinerja di Lingkungan Publik

Sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, hasil penilaian Kinerja dilingkungan publik dimasukkan dalam daftar penilaian Pelaksanaan pekerjaan (DP3). Pegawai Negeri Sipil tersebut memuat unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Kesetiaan

- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

Pernyataan penilaian pelaksanaan pekerjaan itu berbeda-beda, tetapi secara umum disimpulkan dengan susunan kata-kata sebagai berikut :Istimewa, sangat baik, baik, lebih dari cukup,cukup, belum cukup,tidak cukup, tidak baik.

Tujuan dari dibuatnya Daftar Penilaian Pekerjaan (DP3) adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan system karir dan prestasi.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini dilaksanakan setahun sekali, yang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah alasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang di nilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kelada urusan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu, kecuali ditentukan lain oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan kesektarian Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non departemen, Gubernur kepala Daerah tingkat I dalam Lingkungan masing-masing.

Penilaian kinerja bersifat terbuka, artinya pegawai negeri sipil yang dinilai berhak mengajukan keberatan atas penilaian tersebut.Penilaian

kinerja juga bersifat rahasia, yang artinya hanya pejabat-pejabat yang berkepentingan dan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai yang boleh mengetahui penilaian tersebut.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

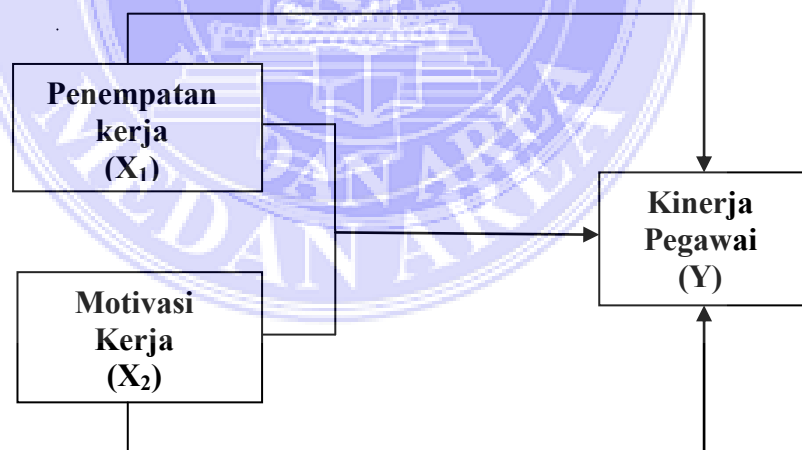
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Evi (2017)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri Kendari	Berdasarkan hasil analisis deskriptif penempatan kerja (X) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,21 dan kinerja pegawai (Y) mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebesar 4,24 yang artinya antara penempatan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja pada kantor kejaksaan negeri kendari Sulawesi Tenggara yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2.	Prabowo (2006)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri Kabupaten	Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel motivasi dengan skor rata-rata 75,21% termasuk dalam kategori tinggi, variabel disiplin dengan skor rata-rata

			77,92% termasuk dalam kategori tinggi, dan variabel kinerja pegawai sebesar 80,32% termasuk skor tinggi dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh regresi linear berganda $Y=8,592+0,244X_1+0,678X_2$
3.	Darman syah (2013)	Analisis Kinerja Pegawai dalam memberikan Pelayanan kepada Masyarakat di Kantor Camat Pasir Peny Kabupaten Indrageri Hulu	Berdasarkan Penelitian ternyata Kinerja Pegawai pada kantor Camat Pasir Peny Kabupaten Indragiri Hulu, Jika dilihat dari tanggapan Responden dapat dikatakan Sangat Baik. Hal ini berdasarkan persentase jumlah kuisioner yang diajukan kepada semua Responden yaitu semua pegawai menyatakan kinerja pegawai dikatakan Baik atau sebanyak 84,41% responden menyatakan setuju jika kinerja Pegawai dari semua sub indikator dinyatakan baik.
4.	Karina (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung = 106.541 dengan signifikan $0.000 < 0.05$ atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
5.	Olivia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Berdasarkan hasil penelitian motivasi yang terdiri dari motivasi existance, relatedness, dan growth

			berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan F hitung 28.805. nilai koefisien determinasi (R^2)/R squer sebesar 0,449 mempunyai arti bahwa faktor motivasi kerja sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang di luar dari motivasi kerja.
--	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Pada penulisan ini, penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mempermudah dalam penulisan, sistematis pembahasan, sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2008:69), Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Berdasarkan dari definisi, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab.Langkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab.Langkat.
3. Penempatan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab.Langkat.

BAB III
METODE PENELITIAN

1.1 Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan apabila ada seberapa eratkah pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan ini.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab. Langkat, Jalan Imam Bonjol Stabat.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan enam bulan, dimulai dari bulan Desember 2017 sampai bulan Mei 2018.

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	BULAN					
		Des 2017	Jan 2017	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengambilan Data/survey						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dan honorer pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab.Langkat yang berjumlah 40 orang

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 36 orang diambil dari 40 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{40}{40(0,05)^2 + 1} = \frac{40}{1,1} = 36$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e^2 = Batas ketelitian yang diinginkan

1.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu penempatan kerja, motivasi kerja variabel bebas dan kinerja pegawai variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penempatan kerja (X ₁)	Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Sumber: Sunyoto 2012:122)	a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Keterampilan kerja d. Pengalaman kerja	Likert
Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif (Sumber: Winardi 2001 : 6)	a. Dorongan b. Semangat Kerja c. Inisiatif d. Tanggung Jawab	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sumber: Mangkunegara 2009:9)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	Likert

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

2. Data Primer

Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian yaitu terdiri dari tiga cara:

- a. Teknik Wawancara (*Interview*), Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Pengamatan (*Observation*), Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kab.Langkat.

- c. Angket (*Questioner*), Yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2009:87)

1.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 16,0.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas

menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004:135).

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat. Uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 16.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable

- 2) Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

X₁ = Variabel bebas (penempatan kerja)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows* 16.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 1985. **Manajemen Prestasi Kerja**, Jakarta : Rajawali
- Efendy, Salwia, Evi. 2017. **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari**, Fakultas Ekonomi Universitas Halu Oleo Kendari.
- Ghozali, Imam. 2006, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss**, Edisi Ketiga, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2003. **Manajemen Sumber daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai**, Jakarta : Grasindo
- Jogiyanto. 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Yogyakarta : BPFE
- Mathis, R.L. & J.H, Jackson. 2009. **Manajemen sumber daya manusia jilid 1**, Jakarta: Salemba Empat
- Octavia M, Karina. 2017, **Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
- Putra, Darmansyah. 2013. **Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kantor Camat Pasir Peny Kabupaten Indragiri Hulu**, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Prabowo, Narmadu. 2006, **Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten Wonogiri**, jurnal psyche, cet. 1.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. **Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan**, Yogyakarta : BPFE
- Priansa, Junni, Donni, 2014. **Perencanaandan Pengembangan Sdm**, Yogyakarta : Cabs

- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**, Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P. 2015. **Manajemen Sumber daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kedelapan**, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013. **Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis Dan Disertasi** Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : CAPS
- Suryabrata, Sumardi. 2008. **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Suwanto. 2003. **Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung : Suci Press
- Syahyuti. 2010. **Definisi Variabel Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial**, Jakarta : Bina Rena Pariwisata
- Theodora, Olivia. 2015. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang**, Fakultas ekonomi Universitas Kristen Petra
- Veithzal, Rivai, dan Jauvani Sagala. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2001. **Motivasi dan permotivasian dalam manajemen**, Jakarta : Grafindo
- Yani, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Mitra Wacana Media

Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizininan Terpadu Satu Pintu Kabupaten
Langkat

No.Responden:

Kepada Yth,

Bapak / Ibu

Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizininan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Langkat

Dengan hormat,

Saya Diah Cahyani Ulita Br.Ginting, NPM 14.832.0115 mahasiswa Fakultas ekonomi dan bisnis Program studi Manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizininan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat”.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/ibu Pegawai untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini.

Atas kesediaan Bapak/ibu Pegawai dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Diah Cahyani Ulita Br.Ginting

KUESIONER

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LANGKAT

I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
 - Sangat Tidak setuju (STS) : diberi skor 1
 - Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
 - Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
 - Setuju (S) : diberi skor 4
 - Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

II. Karakteristik Responden

- Umur :
- Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S2/ S1/D3)
b. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sederajat

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Pendidikan						
1.	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
2.	Saya merasa bahwa pendidikan yang di peroleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
Pengetahuan Kerja						
3.	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat.					
4.	Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang termudah.					
Keterampilan Kerja						
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar.					
6.	Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas.					
Pengalaman Kerja						
7.	Pengalaman kerja saya sebelum di kantor ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan sekarang.					
8.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh kantor					

Daftar Pertanyaan

2. Pertanyaan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Bebas (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Dorongan Mencapai Tujuan						
1.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan.					
2.	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik					
Semangat Kerja						
3.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya, dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi.					
4.	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
Inisiatif						
5.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.					
6.	Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan kantor.					
Tanggung Jawab						
7.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
8.	Saya harus menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi.					

Daftar Pertanyaan

3. Pertanyaan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Terikat (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.					
2.	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor					
4.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.					
Efektifitas						
7.	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efektifitas dalam bekerja.					
8.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.					
Kemandirian						
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					
10.	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan sendiri.					

Terima kasih atas kesediaan waktu dan perhatian yang saudara berikan.

Lampiran 3

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL PENEMPATAN KERJA

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	skor
p1	Pearson Correlation	1	.041	.126	.282	.171	.364 [*]	.024	.207	.524 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.812	.465	.096	.317	.029	.888	.226	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p2	Pearson Correlation	.041	1	-.029	.357 [*]	.120	.329 [*]	.357 [*]	.144	.504 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.812		.866	.033	.487	.050	.033	.402	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p3	Pearson Correlation	.126	-.029	1	-.037	.397 [*]	.048	.035	.424 [*]	.467 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.465	.866		.829	.016	.781	.841	.010	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p4	Pearson Correlation	.282	.357 [*]	-.037	1	.335 [*]	.261	.186	.073	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.096	.033	.829		.046	.124	.277	.670	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p5	Pearson Correlation	.171	.120	.397 [*]	.335 [*]	1	-.079	.142	.302	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.317	.487	.016	.046		.648	.408	.074	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p6	Pearson Correlation	.364 [*]	.329 [*]	.048	.261	-.079	1	.229	.047	.482 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.050	.781	.124	.648		.179	.783	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p7	Pearson Correlation	.024	.357 [*]	.035	.186	.142	.229	1	.214	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.888	.033	.841	.277	.408	.179		.210	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p8	Pearson Correlation	.207	.144	.424 [*]	.073	.302	.047	.214	1	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.226	.402	.010	.670	.074	.783	.210		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
skor	Pearson Correlation	.524 ^{**}	.504 ^{**}	.467 ^{**}	.552 ^{**}	.531 ^{**}	.482 ^{**}	.560 ^{**}	.614 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004	.000	.001	.003	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	8

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL MOTIVASI

KERJA

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	skor
p1	Pearson Correlation	1	.267	.143	.179	.254	.358 [*]	.087	.394 [*]	.559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.116	.405	.296	.135	.032	.612	.017	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p2	Pearson Correlation	.267	1	.287	-.002	.149	.159	.145	.384 [*]	.548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.116		.090	.992	.386	.354	.398	.021	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p3	Pearson Correlation	.143	.287	1	.347 [*]	.091	.154	.156	.270	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.405	.090		.038	.598	.370	.362	.112	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p4	Pearson Correlation	.179	-.002	.347 [*]	1	.301	.270	.176	.156	.518 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.296	.992	.038		.074	.112	.305	.363	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p5	Pearson Correlation	.254	.149	.091	.301	1	.151	.040	.123	.521 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.135	.386	.598	.074		.378	.818	.475	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p6	Pearson Correlation	.358 [*]	.159	.154	.270	.151	1	.407 [*]	.347 [*]	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.032	.354	.370	.112	.378		.014	.038	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p7	Pearson Correlation	.087	.145	.156	.176	.040	.407 [*]	1	.513 ^{**}	.575 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.612	.398	.362	.305	.818	.014		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p8	Pearson Correlation	.394 [*]	.384 [*]	.270	.156	.123	.347 [*]	.513 ^{**}	1	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)									
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

	Sig. (2-tailed)	.017	.021	.112	.363	.475	.038	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
skor	Pearson Correlation	.559**	.548**	.521**	.518**	.521**	.585**	.575**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	SKOR
p1	Pearson Correlation	1	.469**	.446**	.173	.208	.259	.142	.244	.410*	.335*	.564**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.312	.222	.127	.408	.152	.013	.046	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p2	Pearson Correlation	.469**	1	.614**	.173	.296	.088	.301	.159	.040	.124	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.314	.080	.611	.074	.355	.815	.473	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p3	Pearson Correlation	.446**	.614**	1	.352*	.533**	.147	.428**	.324	-.085	.120	.675**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.035	.001	.391	.009	.054	.622	.484	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p4	Pearson Correlation	.173	.173	.352*	1	.281	.166	.142	.244	-.042	.335*	.430**
	Sig. (2-tailed)	.312	.314	.035		.097	.334	.408	.152	.809	.046	.009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p5	Pearson Correlation	.208	.296	.533**	.281	1	.020	.309	.059	.026	-.040	.494**
	Sig. (2-tailed)	.222	.080	.001	.097		.906	.066	.733	.879	.816	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p6	Pearson Correlation	.259	.088	.147	.166	.020	1	.428**	.238	.450**	.345*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.127	.611	.391	.334	.906		.009	.162	.006	.040	.001

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p7	Pearson Correlation	.142	.301	.428**	.142	.309	.428**	1	.551**	.208	.071	.599**
	Sig. (2-tailed)	.408	.074	.009	.408	.066	.009		.000	.223	.680	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p8	Pearson Correlation	.244	.159	.324	.244	.059	.238	.551**	1	.100	.240	.519**
	Sig. (2-tailed)	.152	.355	.054	.152	.733	.162	.000		.562	.158	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p9	Pearson Correlation	.410*	.040	-.085	-.042	.026	.450**	.208	.100	1	.529**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.013	.815	.622	.809	.879	.006	.223	.562		.001	.006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
p10	Pearson Correlation	.335*	.124	.120	.335*	-.040	.345*	.071	.240	.529**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.046	.473	.484	.046	.816	.040	.680	.158	.001		.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
SKOR	Pearson Correlation	.564**	.496**	.675**	.430**	.494**	.525**	.599**	.519**	.451**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.009	.002	.001	.000	.001	.006	.003	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

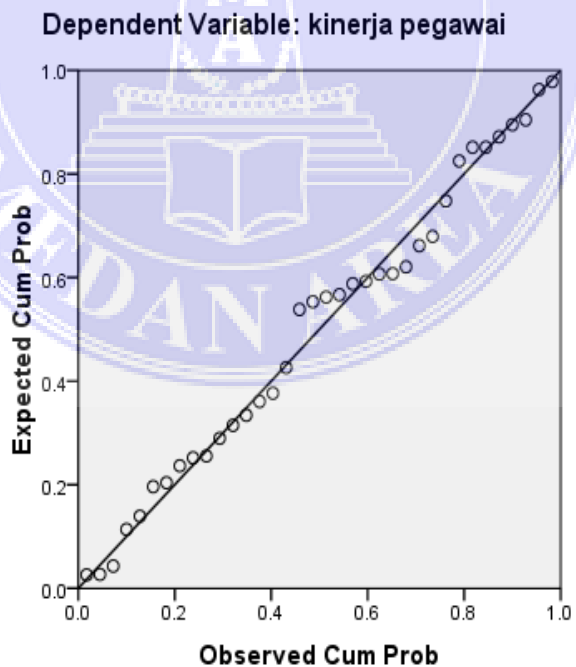
OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.128	7.356		.289	.774		
penempatan kerja	.378	.173	.271	2.180	.037	.937	1.067
motivasi kerja	.787	.162	.604	4.847	.000	.937	1.067

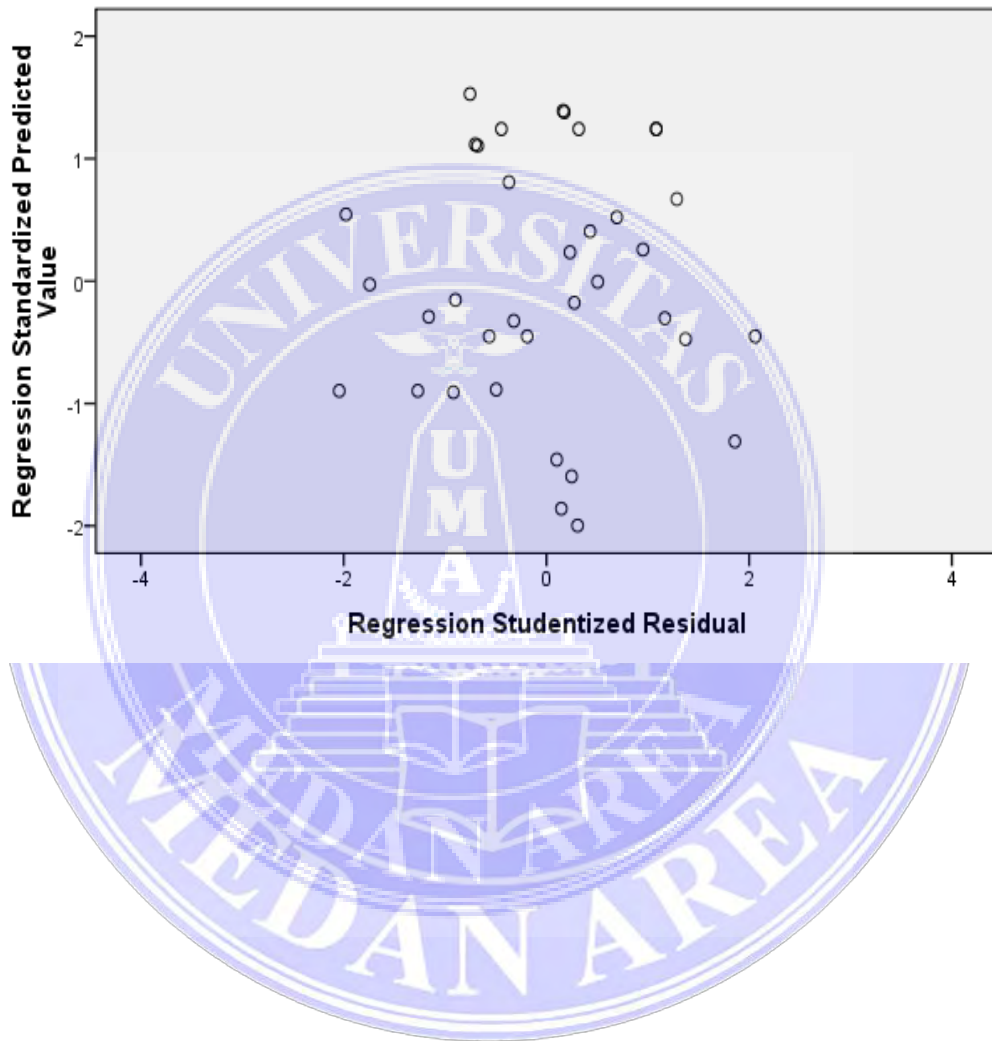
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja pegawai



OUTPUT UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja , penempatan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.491	2.720

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , penempatan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.668	2	132.334	17.892	.000 ^a
	Residual	244.082	33	7.396		
	Total	508.750	35			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , penempatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.128	7.356		.289	.774
	penempatan kerja	.378	.173	.271	2.180	.037
	motivasi kerja	.787	.162	.604	4.847	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 2

No. responden	Jawaban responden variable X1								Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	5	5	4	5	4	5	5	5	38
3	4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	4	5	4	4	4	5	5	4	35
6	3	5	5	5	5	5	5	5	36
7	5	4	5	3	5	4	2	4	34
8	4	4	4	5	5	5	5	5	37
9	5	4	5	4	4	5	5	5	33
10	4	5	5	4	5	4	4	3	38
11	5	5	4	5	4	4	2	5	38
12	5	5	4	5	5	5	4	5	35
13	3	4	5	4	5	5	4	5	31
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
15	5	5	5	5	5	4	4	4	39
16	3	5	4	3	4	5	3	2	34
17	4	4	4	5	4	4	4	4	34
18	4	5	2	5	4	4	3	4	30
19	5	4	4	3	4	4	4	2	32
20	4	4	4	4	4	5	4	4	31
21	3	4	4	4	4	4	4	2	29
22	5	4	4	4	4	5	4	4	34
23	4	5	5	4	4	5	3	4	34
24	4	5	4	4	5	4	4	5	35
25	5	4	4	5	5	5	3	4	35
26	5	5	4	5	4	4	5	5	37
27	5	5	4	5	5	4	4	5	37
28	5	5	5	5	5	5	4	4	38
29	5	5	4	5	5	5	4	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	4	39
31	4	5	5	5	5	4	4	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	4	39
33	5	5	5	4	5	5	4	5	38
34	5	4	5	5	5	4	4	5	37
35	5	5	5	5	5	5	4	4	38
36	5	4	5	4	5	4	3	5	35

No responden	Jawaban responden variable X2								Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	4	5	5	4	3	5	36
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	4	5	5	4	5	4	5	5	37
4	5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	4	5	5	4	38
6	4	5	3	4	5	5	5	4	35
7	5	3	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	5	4	4	5	34
9	5	5	4	5	5	5	3	4	36
10	5	5	5	4	5	5	5	5	39
11	4	3	5	5	4	4	4	4	33
12	5	5	5	4	3	4	5	5	36
13	4	5	5	5	5	5	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	3	4	31
15	5	4	4	5	4	5	4	4	35
16	5	3	4	4	5	4	3	3	31
17	4	5	5	4	4	5	4	4	35
18	4	5	4	4	5	3	3	4	32
19	5	4	5	5	5	4	4	5	37
20	5	4	4	5	5	5	5	5	38
21	4	5	5	4	3	4	3	4	32
22	4	3	4	5	4	5	5	5	35
23	5	4	3	4	4	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	3	5	4	4	5	4	4	33
26	3	4	4	5	3	4	5	4	32
27	3	4	4	4	5	3	4	3	32
28	5	5	5	5	5	5	4	5	39
29	5	5	4	3	5	5	5	5	37
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	3	4	5	5	5	5	5	5	37
33	5	5	5	5	5	4	5	5	39
34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	3	2	4	4	5	31

No. responden	Jawaban responden variable y										Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	47
2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	46
5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	40
6	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44
7	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	45
8	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	42
9	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
11	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
12	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	39
13	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	40
14	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	39
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
20	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	39
22	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	42
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
31	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	48
32	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40