

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KEMAMPUAN BEKERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**OLEH:
BIMA RAMADHAN ARIOS
14.832.0079**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Kemampuan Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara
Nama : BIMA RAMADHAN ARIOS
NPM : 14.832.0079
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Inga F. Irfandi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan dan kemampuan bekerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 160 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama. Dengan jumlah populasi yang melebihi 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih, maka penulis mengambil persentase sampling sebesar 40% dari seluruh populasi maka sampel menjadi 64 orang. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel penempatan menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,487 dan variabel kemampuan bekerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,470 yang mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner penempatan $0,000 < 0,05$ maka penempatan (X_1) signifikan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner kemampuan bekerja $0,000 < 0,05$ maka kemampuan bekerja (X_2) signifikan mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Nilai t hitung variabel penempatan (X_1) $5.165 >$ nilai t tabel $1,67022$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel kemampuan bekerja (X_2) $5.865 >$ nilai t tabel $1,67022$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor penempatan dan kemampuan bekerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai F hitung $99.812 >$ nilai F tabel $3,15$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor penempatan (X_1) dan kemampuan bekerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R *Square* untuk produktivitas kerja (Y) pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah 0.758 . Hal ini berarti $75,8\%$ variasi produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penempatan (X_1) dan kemampuan bekerja (X_2) dan sisanya $24,2\%$ ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : Penempatan, Kemampuan Bekerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Bima Ramadhan Arios. 14.832.0079. "The Effect Of Placement And Work Ability To Work Productivity Of Employee On Social Department In North Sumatera". Supervised by Drs. Muslim Wijaya, M.Si and Hesti Sabrina, SE, M.Si. The purpose of this study to determine the effect of placement and ability work on employee productivity in the Office of Social Services of North Sumatera Province. This type of research is associative ie research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 160 people, the sampling technique that will be used is Probability Sampling technique with Simple Random Sampling. Simple Random Sampling is used when the characteristics or characteristics of the members are the same. With the number of population exceeding 100 people mak can be taken 10%, 15%, 20%, 25%, or more, then the authors take a sampling percentage of 40% of the entire population then the sample to 64 people. The results of this study based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. Multiple linear regression test proved that placement variable showed result with regression coefficient 0,487 and work ability variable showed result with regression coefficient equal to 0,470 influenced work productivity positively and significant, significant value for conflict questionnaire $0,000 < 0,05$ then placement (X1) significantly influenced work productivity (Y) and significant value for work ability questionnaire $0,000 < 0,05$ then work ability (X2) significantly affect work productivity (Y). The value of t placement variable count (X1) $5.165 > \text{value } t \text{ table } 1.67022$ and significant value $0,000 < 0.05$ and value t arithmetic variable work ability (X2) $5.865 > t \text{ value table } 1.67022$ with significant value $0,000 < 0.05$ that factor -Placement factor and ability to work partially have a positive and significant effect on work productivity (Y). F value count $99.812 > F \text{ value table } 3.15$ and significant value $0,000 < 0.05$ that placement factors (X1) and ability to work (X2) simultaneously fell positively and significantly to work productivity. R Square value for work productivity (Y) employee in Social Service of North Sumatera Province is 0,758. This means that 75.8% of work productivity variation (Y) is influenced by placement variable (X1) and work ability (X2) and the remaining 24.2% is determined by other variables beyond the contribution of this study.

Keywords: Placement, Work Ability and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang dimana telah diberikan nya atas kesehatan, kesempatan yang banyak dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penempatan Dan Kemampuan Bekerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area (UMA) jurusan Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini, tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Bapak Herry Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran memberikan banyak bimbingan dan masukan masukan yang berharga bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II, yang juga telah banyak memberikan bimbingan dan masukan masukan yang berharga bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra.Isnaniah LKS, MMA, selaku Sekretaris, yang juga telah banyak memberikan bimbingan dan masukan masukan yang berharga bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Para dosen dan para pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam memberikan ilmu dan sarana prasarana dalam proses pembelajaran yang ditempuh di Universitas Medan Area.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya cintai yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dengan mengasuh, membesarkan, dan memberikan dukungan moril maupun material serta doa yang tiada tara. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini seperti harapan selama ini.
10. Kepada semua keluarga besar yang memberikan doa dan dukungan semangat.

11. Tak lupa penulis mempersembahkan buat sahabat-sahabat dan seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Manajemen Stambuk 2014. Teman-teman dekat penulis Andreas, Jefry, Roymondo, Riyanda, Zivoruxan, Tito Adam, Eka, dan seluruh tim Ladang Gandum FC yang telah memberikan bantuan, dukungan, kritik, dan saran yang membangun kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana yang dituntut dalam skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Semoga tulisan ini menjadi gerbang kesuksesan yang insyallah akan penulis raih, amiin. Dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih.

Medan, April 2018
Penulis,

Bima Ramadhan Arios
14.832.0079

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Penempatan	
2.1.1. Pengertian Penempatan	6
2.1.2. Peranan penempatan.....	7
2.1.3. Sistem Penempatan	8
2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan	8
2.1.5. Indikator Penempatan.....	10
2.2.Kemampuan Bekerja	
2.2.1. Pengertian Kemampuan Bekerja.....	11
2.2.2. Jenis-jenis Kemampuan Bekerja.....	12
2.2.3. Indikator Kemampuan Bekerja	13
2.3.Produktivitas kerja	
2.3.1. Pengertian Produktivitas kerja	14
2.3.2. Faktor-faktor produktivitas kerja	15
2.3.3. Indikator produktifitas kerja.....	18
2.4.Penelitian Terdahulu	19
2.5.Kerangka Konseptual	20

2.6.Hipotesis	21
---------------------	----

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	22
3.1.2. Lokasi Penelitian	22
3.1.3. Waktu Penelitian	22
3.2.Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	23
3.2.2. Sampel	23
3.3.Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4.Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data	26
3.4.2. Sumber Data	26
3.5.Teknik Pengumpulan Data	27
3.6.Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	29
3.6.2. Uji Reliabilitas	29
3.7.Teknik Analisis Data	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	30
3.7.1.1.Uji Normalitas	30
3.7.1.2.Uji Multikolonieritas	30
3.7.1.3.Uji Heteroskedastisitas	31
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.7.3. Uji Hipotesis	32
3.7.3.1.Uji Parsial (Uji t)	32
3.7.3.2.Uji Simultan (Uji F)	32
3.7.3.3.Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	33

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	
4.1.1. Tentang Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	34
4.1.2. Visi Dan Misi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	36
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara	37
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian	39
4.2.2. Karakteristik Responden	39
4.2.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.2.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.2.3. Deskripsi jawaban Responden	41
4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.5.1. Uji Normalitas	50
4.2.5.2. Uji Multikolonieritas	52
4.2.5.3. Uji Heterokedastisitas	52
4.2.6. Uji Regresi Linear Berganda	53
4.2.7. Uji Hipotesis	55
4.2.7.1. Uji Parsial (Uji-t)	55
4.2.7.2. Uji Simultan (Uji F)	56
4.2.7.3. Uji Koefisien Determinasi	58
4.3.1. Pembahasan Antara Peneliti Dahulu Dan Peneliti Sekarang	59

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	xii

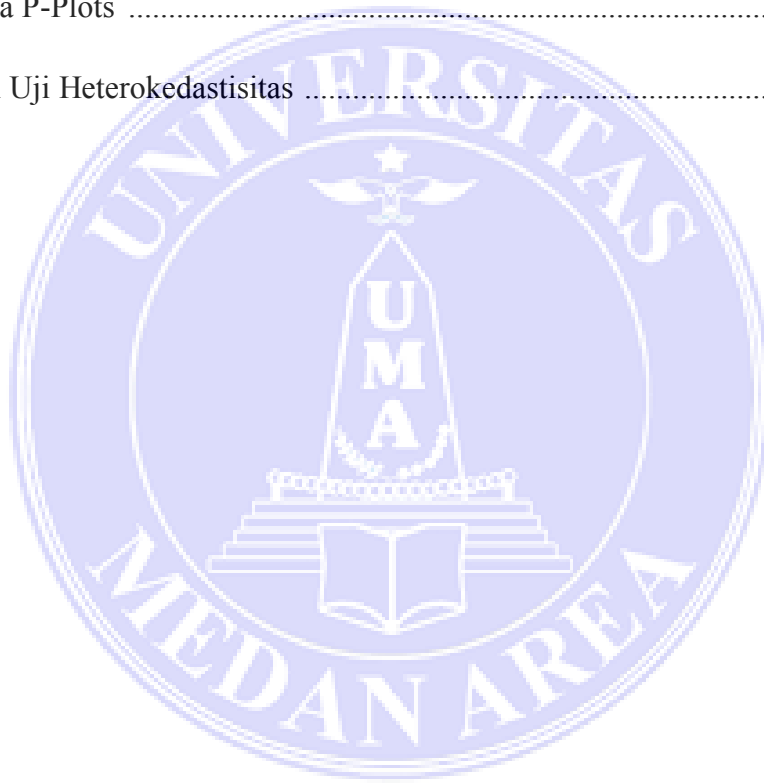
DAFTAR TABEL

Tabel No		Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	19
3.1.	Waktu Penelitian	23
3.2.	Definisi Operasional Variabel	25
3.3.	Skala Pengukuran Likert	28
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	40
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.4.	Pendidikan menjadi faktor penting dalam suatu penempatan kerja.....	41
4.5.	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya bekerja dalam bidang saya	41
4.6.	Untuk meningkatkan produktifitas kerja dibutuhkan keterampilan dalam bekerja	42
4.7.	Pengalaman kerja membantu saya untuk menguasai pekerjaan saya saat ini.....	43
4.8.	Saya selalu memiliki target tiap tahunnya untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.....	43
4.9.	Untuk menunjang pekerjaan saya, pegawai harus dapat berhitung secara cepat dan tepat.....	44
4.10.	Atasan/pimpinan selalu menyampaikan hal yang mudah saya tangkap dengan baik.....	44
4.11.	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.....	45
4.12.	Saya mampu menyelesaikan masalah dan mengerti apa masalah yang saya hadapi	45

4.13.	Pimpinan selalu memeberikan arahan yang mudah saya mengerti.....	46
4.14.	Dengan pendidikan yang saya miliki, saya mampu bekerja dengan baik dan produktif	46
4.15.	Saya selalu menjaga kesehatan saya, agar selalu fit dalam bekerja	47
4.16.	Lingkungan kerja, mempengaruhi saya dalam bekerja	47
4.17.	Kantor saya memiliki sistem manajerial yang baik, sehingga saya dapat bekerja dengan baik.....	48
4.18.	Atasan/pimpinan selalu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja.....	48
4.19.	Hasil Uji Validitas	49
4.20.	Hasil Uji Reliabilitas Data	50
4.21.	Hasil Uji Multikolonieritas	52
4.22.	Hasil Uji Regresi Linear Beganda	54
4.23.	Hasil Uji Parsial	56
4.24.	Hasil Uji Simultan	57
4.25.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	20
4.1. Struktur Organisasi	38
4.2. Grafik Histogram	51
4.3. Kurva P-Plots	51
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengukuran atau penilaian produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih semangat dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Selain penempatan, ada faktor lain yang terhubung yaitu kemampuan, Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).

Kemampuan bekerja memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut monev untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang

memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan.

Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Di kantor dinas sosial provinsi sumatera utara penempatan dilakukan dengan seleksi bagi pegawainya dengan sesuai bidangnya dan di ikuti dengan kemampuan bekerja yang baik pula, tentunya dengan dua faktor tersebut maka memiliki tantangan dan masalah tersendiri yang membuat produktifitas karyawan terpengaruh atas kinerja mereka di kantor dinas sosial provinsi sumatera utara. Karena masalah tersebut maka dengan uraian yang telah dibuat di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Penempatan Dan Kemampuan Bekerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut maka penulis merumuskan masalah penelitian yang di lakukan sebagai berikut:

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kemampuan bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah penempatan dan kemampuan bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penempatan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kemampuan bekerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penempatan dan kemampuan bekerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengetahui pengaruh penempatan dan kemampuan bekerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam pengaruh penempatan dan kemampuan bekerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang akan datang di dalam melakukan penelitian dalam kasus yang sama.
4. Bagi Lembaga pendidikan, Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penempatan

2.1.1. Pengertian Penempatan

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2008:32), mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut”.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Peranan Penempatan

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

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Menurut pengamatan peneliti, pada saat ini belum ada kebijakan penempatan yang baku dan tertulis, terutama yang berkaitan dengan penempatan. Dalam menganalisis pengisian posisi melalui internal recruitment tidak terlepas dari seleksi Pegawai yang akan ditempatkan, karena beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon, seperti keterampilan (*skill*) kemampuan (*Ability*) dan pengetahuan (*Knowledge*) atau individu *competences*.

Sumber daya yang dimiliki organisasi dan fungsi management sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia.

Dengan demikian suatu organisasi harus memikirkan apabila sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi kepada organisasi, mereka penting bagi organisasi untuk memberikan kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan Pegawai atas kontribusi yang diberikan 3 sistem.

2.1.3. Sistem Penempatan

Pemilihan sistem penempatan sangat penting dilaksanakan, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan sistem yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:155) adalah: Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.

- a. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- b. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- c. Pengadaan (*recruitment*). Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- d. Mengadakan seleksi pegawai.

2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan

Menurut Werther & Davis (2002) dalam Suwatno (2003 : 128) Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya di dalam proses penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

2. Faktor Kesehatan Jasmani dan Rohani

Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Dewasa ini banyak perusahaan lebih cenderung menerima sumber daya manusia yang berpengalaman, dibandingkan dengan sumber daya manusia yang belum berpengalaman.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan pegawai adalah merupakan hal penting untuk kepentingan kepegawaian juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Umur Sumber Daya Manusia

Ternyata yang memerlukan pekerjaan itu bukan sumber daya manusia muda yang baru selesai dan sekolah saja, tetapi juga sumber daya manusia yang sudah mempunyai umur tua. Hal ini dapat dipahami karena di lapangan yang membutuhkan pekerjaan bukan saja sumber daya manusia yang berumur muda, tetapi kadang-kadang orang yang sudah tua pun atau para pensiunan banyak yang memerlukan pekerjaan untuk menyambung hidup anak dan istrinya.

6. Faktor Jenis Kelamin

Jenis kelamin sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai. Walaupun hasil lulusan seleksi dan pelatihan pra tugas kadang-kadang tidak memperhatikan jenis kelamin pria dan wanita, untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tentu yang lebih cocok adalah sumber daya manusia pria, tetapi untuk tenaga-tenaga sekretariat, loket-loket pelayanan atau operator telepon yang lebih cocok mungkin sumber daya manusia wanita

7. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya, karena banyak pekerjaan yang terang-

terangan mempersyaratkan penerimaan sumber daya manusia yang belum menikah. Bagi sumber daya manusia yang sudah menikah apalagi yang mempunyai anak tentu penempatannya tidak seluas sumber daya manusia yang belum menikah.

2.1.5. Indikator penempatan

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, menawarkan 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.
5. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan dibutuhkan penempatan untuk mengukur berapa jauh kemampuan karyawan di bidang tersebut.

Adapun indikator penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut (Tohardi 2006:221):

- a) Job Specification (spesifikasi pekerjaan)

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

- b) Job Description (uraian pekerjaan)
Uraian pekerjaan job biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manjerial. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. Job description menjadi dasar untuk menempatkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatannya tersebut.
- c) Skill
Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.
- d) Environment
Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

2.2. Kemampuan Bekerja

2.2.1. Pengertian Kemampuan Bekerja

Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi untuk menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan oleh pengguna jasa Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Sariyathi (2003:67) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan

pekerjaannya Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008:129) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Kemampuan Bekerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. kemampuan

teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang pegawai apabila sebagai *decision maker* dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya.

2.2.3. Indikator Kemampuan Bekerja

kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- 3) Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

Indikator kemampuan kerja difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Winardi (2002:98) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Keterampilan (*Skill*)
Adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
Adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge*

meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Indikator pengalaman kerja meliputi : Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Hasibuan (2003:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Sejalan dengan pendapat diatas Muchdarsyah Sinungan (2005:12), mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan system yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap kualitas,

efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor Produktifitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:72) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.
- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2001:75) mengemukakan Indikator produktivitas kerja meliputi :

1. Pendidikan

Tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4. Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadilebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.4. Penelitian Terdahulu

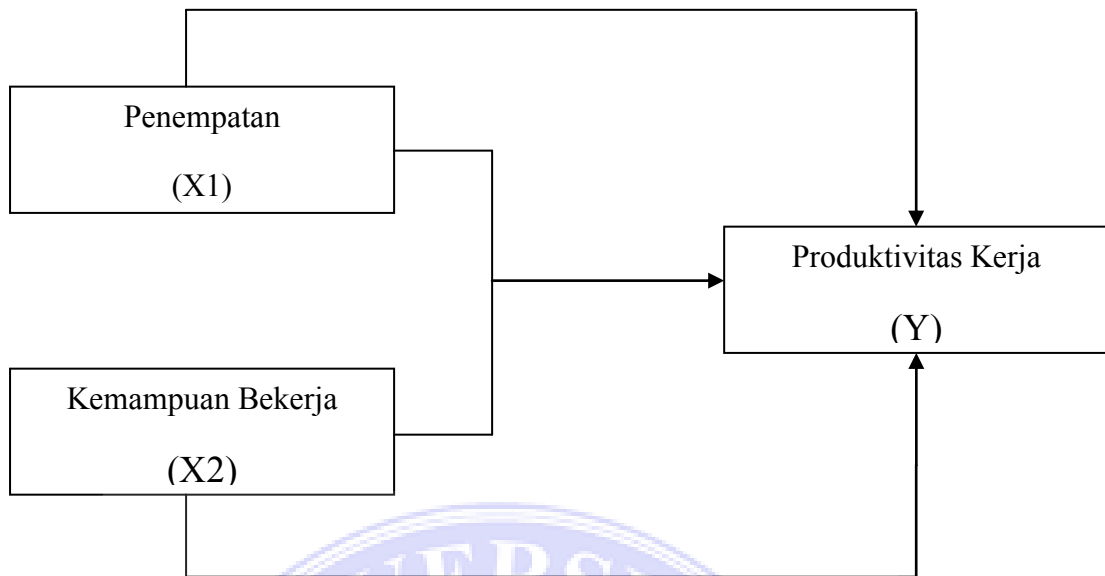
Tabel II.1

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Fadilah (2013)	Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik).	Bahwa signifikansi dari variabel X1,X2,X3 secara bersama-sama adalah 0,000 yang berarti dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

2	Purwanti (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Surakarta.	variabel kemampuan kerja Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan hasil uji t statistik (t hitung) lebih besar dari nilai t tabel ($2,364 > 2,026$).
3	Risky (2016)	Pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.Perkebunan nusantara (X) Sidoarjo.	Berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.Perkebunan nusantara (X) Sidoarjo.
4	Dana (2012)	Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Gayamsari kota Semarang.	Pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menghasilkan $TX1.Y = 0,52$ artinya kemampuan bekerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh sedang atau positif.
5	Salwiyah (2017)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksanaan negeri kendari.	Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden penempatan kerja 4,21 dan kinerja pegawai 4,24 yang artinya penempatan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian yang ada terlebih dahulu, maka dapat di susun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Penempatan (X_1) dan Kemampuan Bekerja (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Kemampuan bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Penempatan dan Kemampuan bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu menurut Sugiyono (2001:37).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penempatan (X1) dan kemampuan bekerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa penempatan dan kemampuan bekerja terhadap produktivitas kerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di jalan Sampul, No. 138, Kel. Sei Putih Barat, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20118.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam 5 bulan. Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Bimbingan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Seminar Hasil																				
6	Sidang Skripsi																				

3.3. Populasi dan sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 117), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 160 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik sampel menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang

ada dalam populasi Sugiyono (2006:74). Menurut Kuncoro (2003 :105), apabila objek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 maka dapat di ambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = N \times 40\%$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

Diketahui :

Jumlah Populasi : 160 Orang

Jumlah persentase pengambilan sampel : 40% = 0,40

$$n = 160 \times 0,40 = 64 \text{ Orang}$$

Berdasarkan hasil di atas maka penulis mengambil sampel dengan persentase 40% dari jumlah seluruh populasi maka hasil sampel dalam penelitian ini adalah 64 Orang

3.3. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang sudah ada atau bisa juga pendapat sendiri, apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya.

Berikut beberapa definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian berupa penempatan, kemampuan bekerja, dan produktivitas kerja.

Tabel III.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	ukuran
Penempatan (X ₁)	penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan nya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut	1. Pendidikan 2. Pengetahuan 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Kuantitas Kerja Suwatno (2003:129)	Likert
Kemampuan Bekerja (X ₂)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kecerdasan numeris 2. Pemahaman verbal 3. Kecepatan perceptual 4. Penalaran induktif 5. Penalaran deduktif Robbins (2003:51)	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.	1. Pendidikan 2. Kesehatan 3. Lingkungan kerja 4. Faktor Menejerial 5. Motivasi Sedarmayanti (2001:75)	Likert

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui stud ipustaka, internet, dan literatur.

2. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi teratur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variable yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan beberapa teknik yaitu:

a. Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diselidiki dan mencatat tanpa ikut berparti sipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara setiap harinya.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan dengan responden atau karyawan.

c. Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan

menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: kuncoro (2003:86)

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21,00, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 21,00. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Reliabilitas ditentukan melalui rumus *Cronbach Alpha* yaitu :

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

Keterangan:

- | | |
|-------------------|--|
| r_{11} | = Reliabilitas instrumen |
| k | = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal |
| $\sum \sigma_b^2$ | = Jumlah varians butir |
| σ_1^2 | = Varians total |

Butir pertanyaan akan ditentukan reliabilitasnya sebagai berikut :

- a. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.1.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45°.

3.7.1.2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada

tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan baginilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistic yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regres imerupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas kerja
a	: konstanta
β_1	: Koefisien regresi harga terhadap kepuasan pelanggan
β_2	: Koefisien regresi kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan
x_1	: Penempatan
x_2	: Kemampuan Bekerja
e	: Error

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

3.7.3.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standarterror*) 5% ($\alpha=0.05$)

Kriteria pengujian:

$$t_{Hitung} > t_{Tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima.}$$

$$t_{Hitung} < t_{Tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak.}$$

3.7.3.2. Uji Simultan (Uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variable lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standarterror*) 5% ($\alpha=0.05$)

Kriteria pengujian:

$$F_{Hitung} > F_{Tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$F_{Hitung} < F_{Tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014 ; 185).

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



DAFTAR PUSTAKA

- Dana, Calya. (2012). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*. Jurnal Administrasi bisnis, vol. 25 No. 27 Maret 2012.
- Fadhila, Asri nur. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurnal Administrasi publik, vol. 15 No. 22 agustus 2013.
- Purwanti, Dewi. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Surakarta*. Jurnal Ekonomi, vol 33 No. 19 April 2016.
- Rizky, Nanda. (2016). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (study pada karyawan ptpn x Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 30 No. 1 Januari 2016.
- Salwiyah. *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri kendari*. Jurnal Ekonomi, vol 11 Maret 2017.
- B. Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT Bumi Perkasa.
- Handoko, T. Hani., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 2008.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riyanto, J. 2000. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

_____ 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Riset* .Edisi Pertama.
Bandung : Alfabeta

<http://ningkaz.blogspot.com/2011/04/penempatan-sdm.html>

www.forumbebas.com/thread-109880.html

www.indocommit.com/indexpage.html?menu=142&ids=19

<http://ird.or.id/index.php?>

[option=com_content&view=article&id=62&Itemid=73-](http://ird.or.id/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=73-)



NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan						
1	Pendidikan menjadi faktor penting dalam suatu penempatan kerja					
Pengetahuan						
2	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya bekerja dalam bidang saya					
Keterampilan kerja						
3	Untuk meningkatkan produktifitas kerja dibutuhkan keterampilan dalam bekerja					
Pengalaman kerja						
4	Pengalaman kerja membantu saya untuk menguasai pekerjaan saya saat ini					
Kuantitas kerja						
5	Saya selalu memiliki target tiap tahunnya untuk meningkatkan kuantitas kerja saya					

DAFTAR PERTANYAAN

2. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN BEKERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kecerdasan Numeris						
1	Untuk menunjang pekerjaan saya, saya harus dapat berhitung secara cepat dan tepat					
Pemahaman Verbal						
2	Atasan/pimpinan selalu menyampaikan hal yang mudah saya tangkap dengan baik					
Kecepatan Perseptual						
3	Saya mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat					
Penalaran Induktif						
4	Saya mampu menyelesaikan masalah dan mengerti apa masalah yang saya hadapi					
Penalaran Deduktif						
5	Pimpinan selalu memeberikan arahan yang mudah saya mengerti					

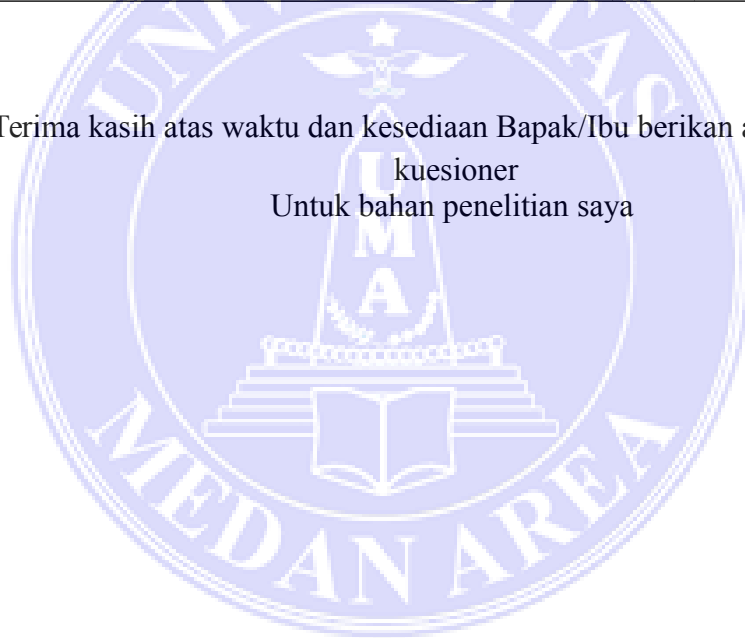
DAFTAR PERTANYAAN

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan						

1	Dengan pendidikan yang saya miliki, saya mampu bekerja dengan baik dan produktif					
Kesehatan						
2	Saya selalu menjaga kesehatan saya, agar selalu fit dalam bekerja					
Lingkungan kerja						
3	Lingkungan kerja, mempengaruhi saya dalam bekerja					
Faktor manajerial						
4	Kantor saya memiliki sistem manajerial yang baik, sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
Motivasi						
5	Atasan/pimpinan selalu memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja					

Terima kasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu berikan atas pengisian
kuesioner
Untuk bahan penelitian saya



TABULASI JAWABAN RESPONDEN

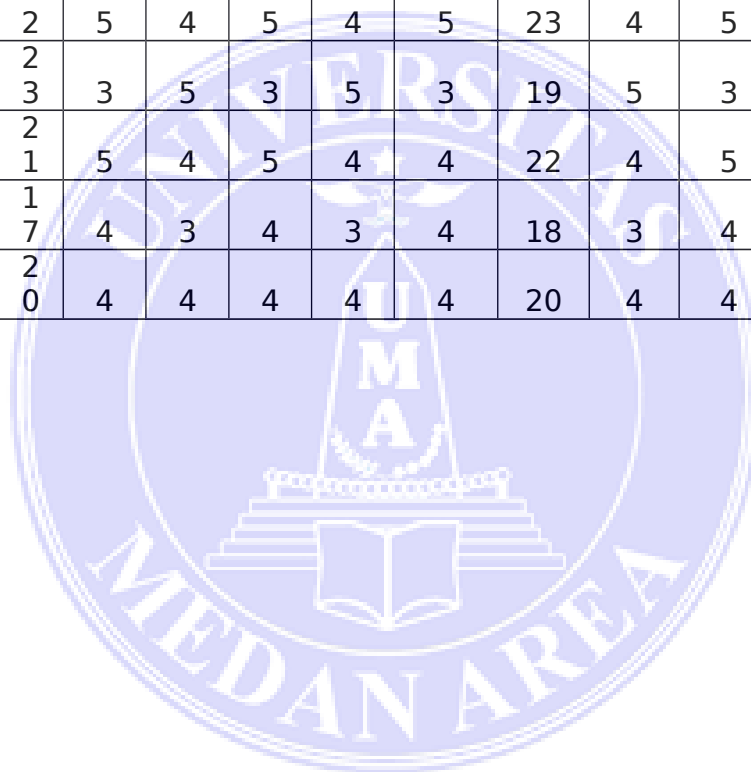
N O	penempatan						kemampuan berkerja						produktivitas					
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	jlh	p6	p7	p8	p9	p10	Jlh	p11	p12	p13	p14	p15	jlh
1	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
2	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
3	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22
6	5	4	4	3	5	21	3	5	4	5	4	21	4	3	5	4	4	20
7	4	4	3	5	4	20	5	4	4	4	4	21	3	5	4	4	5	21
8	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	3	18
10	4	4	5	4	3	20	4	3	3	3	4	17	5	4	3	4	5	21
11	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	3	5	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19

13	4	4	4	3	5	20	3	5	4	5	4	21	4	3	5	4	4	20
14	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23
15	4	4	3	4	5	20	4	5	4	5	5	23	3	4	5	5	4	21
16	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	5	20	3	4	4	5	4	20
17	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
18	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
19	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	3	5	20	3	5	4	5	3	20	4	3	5	3	4	19
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
22	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	4	3	4	3	5	19
23	3	3	2	4	5	17	4	5	4	5	4	22	2	4	5	4	3	18
24	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	18
25	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22
26	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21
27	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21

28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19
30	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
31	5	3	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	5	20
32	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	4	4	5	3	3	19	3	3	5	3	4	18	5	3	3	4	5	20
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
36	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23
37	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
38	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22

43	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
44	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	5	19
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23
47	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	5	20	5	4	4	5	5	23
48	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
49	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20
50	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
51	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23
52	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	5	23
53	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	5	4	3	3	19	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	4	18
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
57	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16

58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
59	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23
60	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
61	5	5	5	3	5	23	3	5	3	5	3	19	5	3	5	3	3	19
62	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
63	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

PENEMPATAN

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	Penempatan
p1	Pearson Correlation	1	.127	.348**	.225	.156	.635**
	Sig. (2-tailed)		.317	.005	.074	.219	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p2	Pearson Correlation	.127	1	.285*	.042	.233	.558**
	Sig. (2-tailed)	.317		.022	.743	.064	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p3	Pearson Correlation	.348**	.285*	1	-.011	.070	.592**
	Sig. (2-tailed)	.005	.022		.929	.580	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p4	Pearson Correlation	.225	.042	-.011	1	.142	.516**
	Sig. (2-tailed)	.074	.743	.929		.264	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p5	Pearson Correlation	.156	.233	.070	.142	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.219	.064	.580	.264		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Penempatan	Pearson Correlation	.635**	.558**	.592**	.516**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

KEMAMPUAN BEKERJA

Correlations

		p6	p7	p8	p9	p10	Kemampuan
p6	Pearson Correlation	1	.142	.370**	.142	.267*	.601**
	Sig. (2-tailed)		.264	.003	.264	.033	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p7	Pearson Correlation	.142	1	.113	1.000**	.220	.762**
	Sig. (2-tailed)	.264		.373	.000	.080	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p8	Pearson Correlation	.370**	.113	1	.113	.208	.546**
	Sig. (2-tailed)	.003	.373		.373	.099	.000
	N	64	64	64	64	64	64

p9	Pearson Correlation	.142	1.000**	.113	1	.220	.762**
	Sig. (2-tailed)	.264	.000	.373		.080	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p10	Pearson Correlation	.267*	.220	.208	.220	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.033	.080	.099	.080		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Kemampuan	Pearson Correlation	.601**	.762**	.546**	.762**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

PRODUKTIFITAS KERJA

Correlations

		p11	p12	p13	p14	p15	Produktifitas
p11	Pearson Correlation	1	-.011	.070	.203	.225	.498**
	Sig. (2-tailed)		.929	.580	.108	.073	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p12	Pearson Correlation	-.011	1	.142	.267*	.331**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.929		.264	.033	.008	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p13	Pearson Correlation	.070	.142	1	.220	.152	.527**
	Sig. (2-tailed)	.580	.264		.080	.230	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p14	Pearson Correlation	.203	.267*	.220	1	.363**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.108	.033	.080		.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64
p15	Pearson Correlation	.225	.331**	.152	.363**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.073	.008	.230	.003		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Produktifitas	Pearson Correlation	.498**	.590**	.527**	.678**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

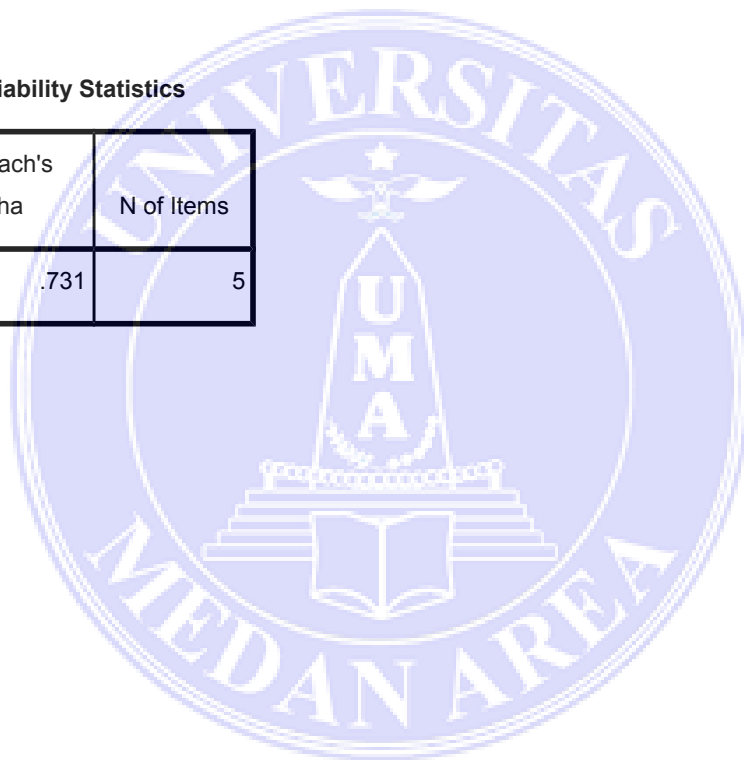
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

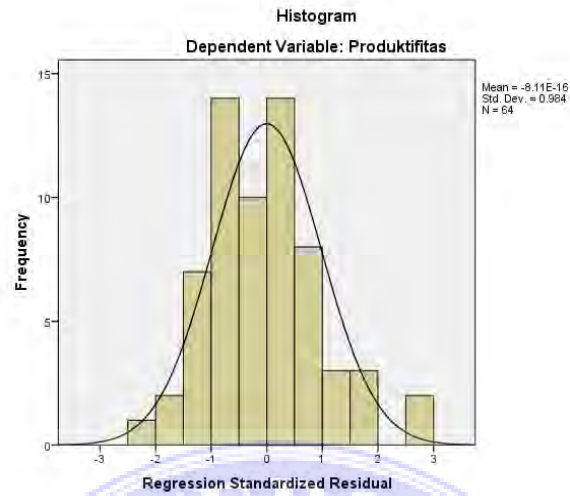
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

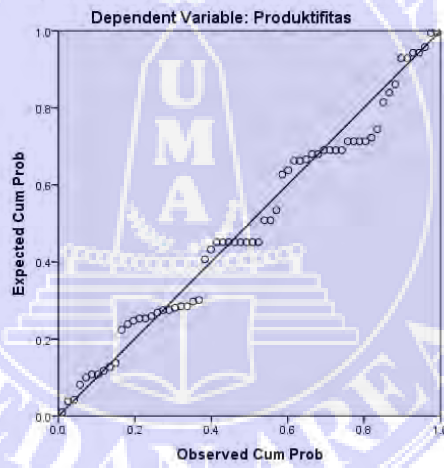
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5



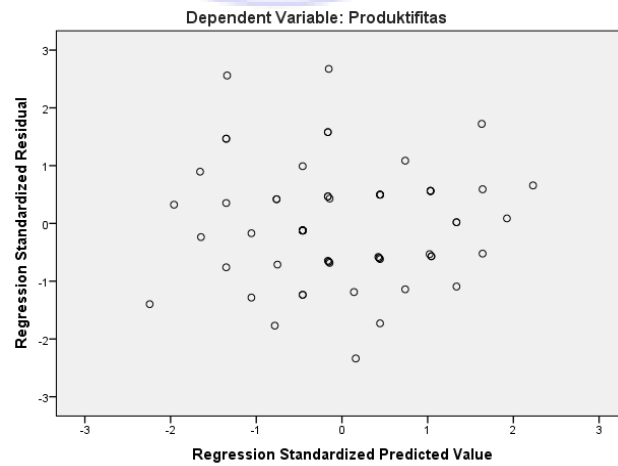
HASIL UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.758	.89857

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Penempatan

b. Dependent Variable: Produktifitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.184	2	80.592	99.812	.000 ^b
	Residual	49.253	61	.807		
	Total	210.438	63			

a. Dependent Variable: Produktifitas

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.966	1.446		.668	.507		
	Penempatan	.487	.094	.445	5.165	.000	.517	1.935
	Kemampuan	.470	.080	.505	5.865	.000	.517	1.935

a. Dependent Variable: Produktifitas

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

