

PENINGKATAN KEDISIPLINAN MASYARAKAT DALAM BERLALU LINTAS PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH HUKUM POLRES MAGELANG, Agris Ruseno, Jazuli Akhmad 426 – 443

OPTIMALISASI KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA SEBORO KECAMATAN SADANG KABUPATEN KEBUMEN, Bilaludin Bilaludin, Muhammad Mathori 444 – 455

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR, Dwi Wahyanto, Suci Utami Wikaningtyas 456 – 475

PENINGKATAN NETRALITAS PEJABAT BIROKRASI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI KABUPATEN MAGELANG, Endro Yuwono, Meidi Syaflan 476 – 485

ANALISIS INVESTASI PENGADAAN ALAT GAMMA CAMERA DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. SARDJITO YOGYAKARTA, Heru Satria Gama, Wahyu Purwanto 486 – 506

EVALUASI KETIDAKSESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, Jatu Rahmawati, Dwi Novitasari 507 – 524

UPAYA PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA FISIK PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2020, Joko Wahyudi, Nur Widiastuti 525 – 541

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, Putri Rizki Amalia, Uswatun Chasanah 542 – 571

ANALISIS EFISIENSI EFEKTIFITAS DAN KEMANDIRIAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH STUDI KASUS DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG, Rendi Yuliantoro, Priyastivi Priyastivi 572 – 594

PENGARUH PENEMPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISPARPORA KABUPATEN MAGELANG, Tabita Widyawati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 595 – 620

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS I YOGYAKARTA, Tri Handoyo, Syeh Assery 621 – 631

CURRENT ISSUE

Vol. 2 No. 3 (2024): Jurnal Riset Manajemen



PUBLISHED: 2024-05-06

Articles

PENINGKATAN KEDISIPLINAN MASYARAKAT DALAM BERLALU LINTAS PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WILAYAH HUKUM POLRES MAGELANG

Agris Ruseno, Jazuli Akhmad

426 – 443



OPTIMALISASI KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA SEBORO KECAMATAN SADANG KABUPATEN KEBUMEN

Bilaludin Bilaludin, Muhammad Mathori

444 – 455



ANALISIS KINERJA PEGAWAI BALAI KONSERVASI BOROBUDUR

Dwi Wahyanto, Suci Utami Wikaningtyas

456 – 475



PENINGKATAN NETRALITAS PEJABAT BIROKRASI ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) DI KABUPATEN MAGELANG

Endro Yuwono, Meidi Syaflan

476 – 485



ANALISIS INVESTASI PENGADAAN ALAT GAMMA CAMERA DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. SARDJITO YOGYAKARTA

Heru Satria Gama, Wahyu Purwanto

486 – 506



EVALUASI KETIDAKSESUAIAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Jatu Rahmawati, Dwi Novitasari

507 – 524



UPAYA PENINGKATAN CAPAIAN KINERJA FISIK PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2020

Joko Wahyudi, Nur Widiastuti

525 – 541



PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UNIVERSITAS PROKLAMASI 45 YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Putri Rizki Amalia, Uswatun Chasanah

542 – 571



ANALISIS EFISIENSI EFEKTIFITAS DAN KEMANDIRIAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH STUDI KASUS DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG

Rendi Yuliantoro, Priyastivi Priyastivi

572 – 594



PENGARUH PENEMPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISPARPORA KABUPATEN MAGELANG

Tabita Widyawati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

595 – 620



PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS I YOGYAKARTA

Tri Handoyo, Syeh Assery

621 – 631



[VIEW ALL ISSUES >](#)

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469



TOOLS

[zotero](#)



INDEXING LIST



Support By



VISITORS



PENGARUH PENEMPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISPARPORA KABUPATEN MAGELANG

Tabita Widyawati¹, Muhammad Awal Satrio Nugroho²
¹²STIE Widya Wiwaha

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknis analisis kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 48 orang dan diuji dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,126. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2,654 > t_{tabel} = 2,01537$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,395. Dari uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,911 > t_{tabel} = 2,01537$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,406. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,490 > t_{tabel} = 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari pengujian juga diperoleh bahwa $F_{hitung} = 123,769 > F_{tabel} = 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3), terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y).

Kata kunci: Penempatan Pegawai, Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan output dari kerja yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2009). Menurut pendapat Keith Davis dalam Prabu Mangkunegara (2000) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), penempatan pegawai. Kemudian menurut Dharma (2001), mengemukakan bahwa kinerja diukur menggunakan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta barometer pengukuran hasil kerja pegawai dapat berperan sebagai target dan tujuan dan juga berfungsi sebagai informasi yang dapat menjadipijakan para manager untuk mengarahkan dan menentukan pegawai dalam bekerja, serta untuk menjamin hasil, prestasi pegawai yang kompetitif.

Kesesuaian penempatan kerja sebagai langkah awal dalam meningkatkan kinerja pegawai yang akan ditanamkan dalam perusahaan yang sesuai dengan pengetahuannya, serta akan berperan aktif bagi kinerja pegawai untuk menghasilkan

prestasi yang baik dengan meningkatkan keterampilan dan keahliannya selama melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang akan berdampak pada kinerja masing-masing pegawai agar saling meningkatkan kinerja di setiap bidangnya masing-masing.

Motivasi dalam penelitian ini yang terkait dengan kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing akan sangat berpengaruh baik bagi perusahaan, sehingga dalam kesesuaian penempatan kerjanya dapat menghasilkan peluang yang lebih baik dalam prestasi yang akan dihasilkan kedepannya dan sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Organisasi tidak perlu khawatir dengan kurangnya semangat bagi pegawai yang memiliki kemampuan yang akan terus berprestasi bagi dirinya dan Organisasi akan selalu mengapresiasi bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan bonus atau hadiah yang telah melakukan kerja dengan baik bagi perusahaan yang akan membuat pegawai semakin semangat dalam meningkatkan kerjanya serta sebagai contoh bagi pegawai lain agar memperoleh kinerja yang optimal. Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga (Disparpora) Kabupaten Magelang per 31 Desember 2020 sebanyak 48 orang, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang, terdapat beberapa kendala/ permasalahan, antara lain:

1. Adanya pandemic covid-19 menurunkan kinerja pegawai karena pembatasan jam masuk kantor dengan penerapan WFH (*Work From Home*).
2. *Refocusing* anggaran menyebabkan kurangnya dukungan dana operasional untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tiap-tiap bagian di lingkungan Dinas Parpora yang mengakibatkan turunnya capaian target kinerja.
3. Masih ada pegawai yang belum mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang penempatannya.
4. Belum optimalnya tingkat pendidikan pegawai sehingga memberikan pengaruh pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
5. Kurangnya sarana dan prasarana.
6. Motivasi pegawai dalam menjalankan tugas masih perlu ditingkatkan. Hal ini dilihat dari masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Jam kerja yang ditentukan pegawai hadir jam 07.30 sampai 16.00 WIB. Namun berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa prosentasi kehadiran tidak tepat waktu masih besar yaitu untuk pegawai Fungsional Umum sebesar 13,3% dan struktural sebesar 5,8%. Mereka yang hadir tidak tepat waktu tersebut karena datang terlambat dan pulang lebih awal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan, Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Disparpora Kabupaten Magelang.
2. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Disparpora Kabupaten Magelang
3. Untuk menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Disparpora Kabupaten Magelang.
4. Untuk menganalisis pengaruh yang positif secara bersama-sama dan signifikan antara penempatan pegawai, tingkat pendidikan motivasi terhadap kinerja di Disparpora Kabupaten Magelang.

LANDASAN TEORI

Penempatan Tenaga Kerja

a. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan adalah pemberian posisi dan tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan pegawai secara tepat akan menunjang keberhasilan suatu organisasi baik itu organisasi yang bergerak dibidang barang maupun jasa. Karena dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya akan memberikan kenyamanan pada pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal tanpa adanya tekanan atau beban. (Siagian, 2004)

b. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih, dkk (2013), indikator penempatan kerja yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja

Sedangkan pendapat lain menurut Yuniarsih, dkk (2013), indikator penempatan kerja meliputi:

1) Penempatan sesuai dengan pendidikan

Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.

2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan

Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.)

b. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan, dkk (2016), yaitu:

1) Pendidikan Formal

Indikator nya berupa pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

2) Pendidikan Informal

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2006), motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, namun Robbins (2006) menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal organisasi terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tiga unsur kunci dalam definisi adalah intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dalam motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan kualitas upaya maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya organisasi usahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu – individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka (Robbins, 2006).

b. Teori Motivasi

Salah satu teori motivasi adalah teori motivasi David McClelland . Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Robbin, 2006) dan para koleganya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan. Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut:

3) Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.

4) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

5) Kebutuhan akan kelompok pertemanan

Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

Ada orang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat demi prestasi pribadi untuk ganjaran sukses itu semata-mata, mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi (*nAch- achievement need*). Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain berdasar hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik. Mereka mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggungjawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah – masalah di mana mereka dapat menerima umpan balik yang lebih cepat atas kinerja mereka sehingga dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menemukan sasaran yang cukup menantang.

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow – need for power*) adalah hasrat untuk berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu – individu dengan nPow yang tinggi menikmati "kekuasaan", bertarung untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) serta memperoleh pengaruh atas orang lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan ke tiga yang diungkapkan McClelland adalah kelompok pertemanan atau afiliasi (*nAff – need for affiliation*). Kebutuhan ini mendapat perhatian paling kecil dari para peneliti. Individu dengan motif afiliasi tinggi berjuang keras untuk mendapatkan persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegaran, (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut pendapat lain, kinerja adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004).

Faktor-faktor yang mendukung dalam penilaian kinerja menurut Hasibuan (2000) adalah:

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari hal-hal yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.

2) Prestasi kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut.

3) Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah yang telah diberikan.

5) Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6) Kerja sama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar organisasi sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang yang disukai memberikan kesan menyenangkan, berpenampilan menarik dan wajar.

8) Inisiatif

Mempunyai inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9) Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan berbagai macam elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam organisasi.

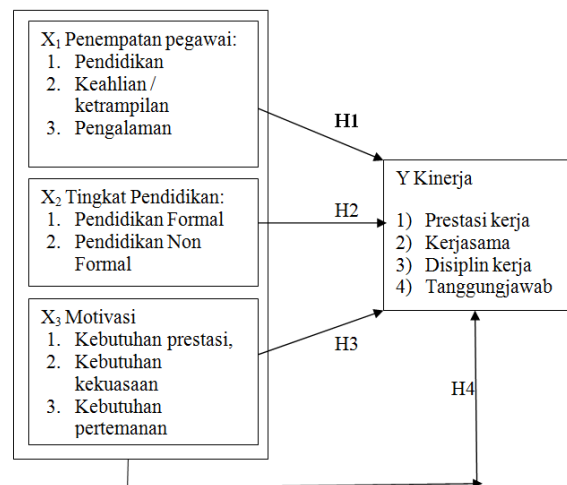
10) Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Dari 10 (sepuluh) faktor tersebut di atas, pada penelitian ini hanya diambil 4 (empat) faktor saja yaitu prestasi kerja, kerjasama, disiplin kerja, dan tanggungjawab. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang telah lalu bahwa untuk mengukur kinerja maka indikator yang digunakan antara lain hasil kerja/ prestasi kerja, kerjasama, disiplin kerja dan tanggungjawab. Dengan demikian telah terbukti bahwa ke empat indikator ini sudah dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Sesuai dengan kondisi kerja pada obyek penelitian, maka ke empat indikator tersebut sangat sesuai untuk digunakan.

Kerangka Konsep

Gambar 2.1. Kerangka Konsep



Sumber: Yuniarsih dan Suwanto (2009), Edy Wirawan (2016), (Robbin, 2006), Hasibuan (2000)

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja di Disparpora Kabupaten Magelang.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja di Disparpora Kabupaten Magelang.

3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja di Disparpora Kabupaten Magelang
4. Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara penempatan pegawai, tingkat pendidikan motivasi terhadap kinerja di Disparpora Kabupaten Magelang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknis analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram, 2008)

Tujuan penghitungan ini untuk menganalisa pengaruh penempatan pegawai, tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Disparpora Kab Magelang, agar permasalahan yang ada dapat disajikan secara sistematis dengan angka-angka pendukung sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai keadaan yang diteliti sebagaimana adanya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subyek – subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini karena populasinya sedikit maka data yang digunakan adalah data penuh atau sampel jenuh yaitu sebanyak populasi.

Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 48 orang.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang Jl. Soekarno Hatta, Sawitan II, Sawitan, Mungkid, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56511. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2022.

Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel:

a. Variabel independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah penempatan pegawai, tingkat pendidikan dan motivasi.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja.

2. Definisi Operasional :

a. Penempatan pegawai adalah pemberian posisi dan tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.(Yuniarsih dan Suwanto, 2009)

- 1) Pendidikan: Pencapaian akademis (baik pendidikan formal maupun non formal).
- 2) Keahlian/Ketrampilan: Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
- 3) Pengalaman: Kinerja seseorang dimasa lalu.

b. Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Indikatornya:

- 1) Pendidikan Formal
- 2) Pendidikan Informal

c. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Salah satu teori motivasi adalah teori motivasi David McClelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan (Robbin, 2006) yaitu :

- 1) Prestasi (*nAch- achievement need*)
- 2) Kekuasaan (*nPow – need for power*)
- 3) Kelompok pertemanan (*nAff – need for affiliation*)

d. Kinerja

Menurut Hasibuan, (2000), Kinerja adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja yang digunakan adalah:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kerjasama
- 3) Disiplin kerja
- 4) Tanggungjawab

Pengumpulan Data

1) Metode Pengambilan Data

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini digunakan metode diskriptif dan kuantitatif. Metode diskriptif yaitu setelah data yang berkaitan tentang penelitian dikumpul, lalu disusun permasalahan bahasa dan kata-kata yang sedemikian rupa untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau yang diangkakan.

1. Data yang Diperlukan

Data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data secara langsung diambil dari obyek/obyek penelitian oleh peneliti perorangan atau organisasi (Riwidikdo, 2013)
- b. Data sekunder adalah data yang didapatkan tidak secara langsung dari obyek penelitian (Riwidikdo, 2013)

Dari data dan informasi yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis, diolah dan digambarkan sesuai dengan obyek penelitian. Adapun yang menjadi unit analisis penelitian ini adalah para pegawai Disparpora Kab Magelang.

2. Metode Pengumpulan Data

c. Metode Dokumentasi

Penelitian dilakukan dengan cara mengutip atau diperoleh dari dokumen-dokumen dan catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, data yang diperoleh kuantitas.

d. Metode Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

2) Pengolahan dan Metode Analisis Data

1. Pengolahan Data

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah tahap pengolahan data yang dilakukan untuk mengoreksi/memeriksa kembali data-data yang sudah terkumpul meliputi kelengkapan data, dan kesesuaian data sehingga hasil yang diperoleh tidak akan eror.

b. *Coding* (Pemberian Kode)

Coding adalah tahap pengolahan data yang dilakukan untuk pemberian kode dengan cara manandai masing-masing dengan kode berupa angka. Pada tahap ini pengkodean dilakukan pada sampel yang mendapat kuesioner dari urutan 1 sampai terakhir.

c. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulating adalah tahap pengolahan data yang dilakukan untuk pemindahan data-data hasil penelitian kedalam lembaran tabel kerja sesuai kriteria guna mempermudah pembacaan.

2. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, korelasi sederhana, dan untuk uji hipotesisnya menggunakan uji t dan uji F.

1. Regresi linier berganda

Digunakan alat analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara penempatan pegawai, tingkat pendidikan, motivasi dan kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

Rumus :

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

Keterangan :

- Y : subyek adalah variabel dependen yang diprediksi
- a : harga Y bila X = 0 (harga konstata)
- b : angka arah atau koefisien regresi
- X₁ : penempatan tenaga kerja
- X₂ : tingkat pendidikan
- X₃ : motivasi

2. Korelasi sederhana

Korelasi yang digunakan adalah korelasi "*Spearman Rho*". Termasuk dalam kasus yang spesial dari pearson (r) untuk dua variabel dengan skala data ordinal, sehingga rumus umum untuk pearson (r) adalah:

$$r = \frac{N \cdot \sum X \cdot Y - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Digunakan untuk menyelesaikan kasus dengan skala data ordinal, namun demikian, formula yang lebih mudah dalam mengerjakan hubungan antara dua variabel dengan skala data ordinal adalah dengan formula r adalah (Riwidikdo, 2013):

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

dimana N = jumlah data

d = beda antara rangking pasangannya

Nilai koefisien korelasi dikriteriakan sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi 0.80 – 1.00 menunjukkan hubungan yang sangat kuat
- 2) Koefisien korelasi 0.60 – 0.79 menunjukkan hubungan yang kuat

- 3) Koefisien korelasi 0.40 – 0.59 menunjukkan hubungan yang cukup kuat
- 4) Koefisien korelasi 0.20 – 0.39 menunjukkan hubungan yang rendah
- 5) Koefisien korelasi 0.00 – 0.19 menunjukkan hubungan yang sangat rendah.

3. Alat uji hipotesis

1) Uji t (t-test)

Uji t merupakan pengujian terhadap variabel penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, digunakan alat uji t untuk menguji koefisien regresi secara terpisah individual variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan atau tidak signifikan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan menggunakan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sesuai dengan signifikan kesalahan 5%, t hitung ditentukan dengan rumus (Sugiyono, 2017).

Rumus:

$$t = \frac{b}{SE(b)}$$

Dimana SE (b) adalah standar error dari koefisien regresi (b).

Ho diterima jika $t_{hit} < t_{tab}$ atau $t_{hit} \leq -t_{tab}$.

Ho ditolak jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ atau $-t_{hit} < -t_{tab}$.

2) Alat uji F

Merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak, yakni melihat pengaruh dari seluruh sub variabel independen terhadap variabel dependen pengujian dilakukan dengan menggunakan uji distribusi F dengan rumus (Sugiyono, 2017):

$$R^2 (1, 2, 3) = \frac{b_1 - X_1Y + b_2 - X_2Y + b_3 - X_3Y}{Y^2}$$

Keterangan :

$R^2 = \pm 1$ dua variabel mempunyai hubungan sempurna.

$R^2 = 0$ dua variabel yang tidak mempunyai hubungan sempurna.

Ho ditolak jika $F_{hit} \geq F_{tab}$

Ho diterima jika $F_{hit} < F_{tab}$

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Di bawah ini adalah tabel skala *likert* dan bobot yang digunakan dalam penelitian.

Pada skala likert terdapat gradasi untuk menilai skor kuesioner, yaitu:

Tabel 3.1.

Skor Kuesioner Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju / sangat memuaskan	5
Setuju / memuaskan	4
Kurang setuju / kurang memuaskan	3
Tidak setuju / tidak memuaskan	2
Sangat tidak setuju / sangat tidak memuaskan	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur kevalidan data yang akan diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis butir yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap butir skor totalnya sehingga dapat diperoleh *indeks variabel* tiap butir (r). Rumus yang digunakan adalah teknik korelasi "*Spearman Rho*", rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiY - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum Xi)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2007)

Keterangan:

- r_{xy} : Kuesioner korelasi *Spearman Rho*
- Σx : Jumlah nilai skor penempatan pegawai dan motivasi
- Σy : Jumlah nilai skor butir kinerja
- Σn : Banyaknya subyek atau responden

Kriteria uji validitas adalah apabila harga (r) hitung setelah dibandingkan dengan (r) tabel sama atau lebih besar pada taraf signifikan 5% maka butir tersebut dinyatakan valid atau sah sedangkan apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak valid atau gugur.

Tabel 3.2

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2017

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-k$ dan dengan $\alpha = 5\%$,

Jika r hitung $\leq r$ tabel = tidak valid

Jika r hitung $> r$ tabel = valid

b. Uji *Reliabilitas*

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dimana hasilnya ditunjukkan oleh indeks yang menunjang. Rumus yang digunakan adalah rumus *alfa* karena nilai skor bukan 1 dan 0. (Suharsini Arikunto, 2002)

Rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Suharsini Arikunto, 2002)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument / koefisien reliabilitas

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir

σt^2 : Varians total

Kriteria pengujian yaitu apabila nilai (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar dari (r) tabel atau nilai koefisien korelasi kritis, berarti kuesioner tersebut *reliable* (andal) tapi bila (r) yang diperoleh lebih kecil dari (r) tabel maka kuesioner tidak *reliable*.

Dari butir-butir tersebut semua butir yang dinyatakan valid kemudian dilakukan uji realibilitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Sugiyono (2017), tes reliabel untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item, yaitu masing-masing skor item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk r yang kurang dari 0,60 dinyatakan gugur (Usman dan Akbar, 2006). Untuk menghitung realibilitas alpha, diperoleh dari penyajian kuesioner dengan bentuk skala yang diberikan hanya satu kali saja kepada kelompok responden.

Pengujian ini dilakukan secara komputerisasi yaitu dengan program *SPSS for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Berikut ini akan disajikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Penempatan pegawai, Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang:

1. Analisis Data Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	31	65%
Wanita	17	35%
Total	48	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan responden terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 65% atau 31 responden dan perempuan sebanyak 35% atau 17 responden, artinya bahwa jumlah responden pegawai Disparpora Kabupaten Magelang lebih banyak didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki

b. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	4	6%
31-40 tahun	26	42%
>41 tahun	18	29%
Total	48	77%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa keseluruhan responden pegawai yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 6% atau 4 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 42% atau 26 responden, usia lebih dari 41 tahun sebanyak 29% atau 18 orang. Responden yang mendominasi adalah di usia 31-40 tahun.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen ini digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel. Untuk itu perlu dilakukan uji coba instrumen pada sekelompok responden yang memiliki kesamaan karakteristik dengan responden yang akan diteliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) suatu item lebih besar dari r_{tabel} , berarti item tersebut valid. Dengan $n = 48$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2403 (Bawono, 2006). Jadi koefisien r_{hitung} harus lebih besar dari 0,2403 untuk menyatakan suatu item adalah valid. Rekapitulasi hasil uji validitas atas data

yang telah terkumpul dari angket yang disebarakan kepada responden selengkapnya tersaji pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1. Variabel Penempatan pegawai (X1)				
X1.1	0,864	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X1.2	0,885	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X1.3	0,800	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
2. Variabel Tingkat pendidikan (X2)				
X2.1	0,881	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X2.2	0,884	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X2.3	0,690	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
3. Variabel Motivasi (X3)				
X3.1	0,895	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X3.2	0,847	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
X3.3	0,866	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
4. Variabel Kinerja (Y)				
Y1	0,892	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
Y2	0,854	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
Y3	0,823	0,2403	r hitung > r tabel	Valid
Y4	0,826	0,2403	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 sebagaimana tersaji di atas, diperoleh informasi mengenai besarnya nilai koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada responden, yang terdiri dari 3 butir pertanyaan untuk variabel penempatan pegawai (X_1), 3 butir pertanyaan untuk tingkat pendidikan (X_2), 3 butir pertanyaan untuk Motivasi (X_3) dan 4 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y). Hasil perhitungan tersebut menghasilkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) seluruh variabel yang ada mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,2403$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid dan data tersebut layak dijadikan sebagai alat analisa.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan digunakan untuk menunjukkan kemampuan untuk mengukur data tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten atau tetap sama, meskipun digunakan oleh orang lain atau ditempat lain ketika mengukur hal yang serupa. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Reliabilitas (Alpha)	Alpha Standar	Ket
Penempatan (X_1)	0,904	0,60	Reliabel
Tingkat pendidikan (X_2)	0,872	0,60	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 sebagaimana tersaji di atas, diperoleh informasi mengenai hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel yang ada. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa diperoleh nilai koefisien reliabilitas alpha yang lebih besar dari nilai alpha standar yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai variabel penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y) merupakan pertanyaan yang reliable dan data yang telah dikumpulkan dinyatakan layak sebagai alat analisa.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dilakukan uji regresi linear berganda, karena jumlah variabel bebasnya lebih dari satu. Model regresi linear berganda untuk variabel-variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y mempunyai formula sebagai berikut:

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

Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	,250	,186		1,345	,185
Penempatan	,126	,076	,143	2,654	,005
Tk_Pendidikan	,395	,080	,442	4,911	,000
Motivasi	,406	,090	,425	4,490	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,25 + 0,126 X_1 + 0,395 X_2 + 0,406 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maknanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta pada persamaan tersebut di atas diperoleh nilai sebesar 0,25. Nilai tersebut memiliki makna bahwa apabila kedua variabel bebas yang ada tidak memberikan pengaruh atau dengan kata lain nilai pada kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan Motivasi (X_3) sama dengan nol atau dianggap tetap (konstan), maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan memiliki nilai sebesar nilai konstanta tersebut.

2) Koefisien Regresi Penempatan Pegawai (b_1)

Koefisien regresi variabel penempatan pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,126. Nilai tersebut memiliki makna bahwa apabila nilai variabel penempatan pegawai ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel penempatan diturunkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi pada variabel penempatan sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel penempatan dengan Kinerja pegawai Disparpora Kabupaten Magelang memiliki hubungan yang searah atau variabel penempatan memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Disparpora Kab Magelang.

3) Koefisien Regresi Tingkat pendidikan (b_2)

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan pada persamaan di atas diperoleh nilai sebesar 0,395. Nilai sebesar tersebut memiliki makna bahwa apabila nilai variabel tingkat pendidikan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel tingkat pendidikan diturunkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel tingkat pendidikan sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Disparpora Kabupaten Magelang memiliki hubungan yang searah atau dengan kata lain, variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai di lingkungan Disparpora Kab Magelang.

4) Koefisien Regresi Motivasi (b_3)

Koefisien regresi variabel Motivasi pada persamaan di atas diperoleh nilai sebesar 0,406. Nilai sebesar tersebut memiliki makna bahwa apabila nilai variabel Motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan meningkat pula sebesar nilai koefisiennya. Sebaliknya apabila nilai variabel Motivasi diturunkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel Motivasi sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa antara variabel motivasi dengan Kinerja pegawai

Disparpora Kabupaten Magelang memiliki hubungan yang searah atau dengan kata lain, variabel Motivasi memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Disparpora Kab Magelang.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas (secara parsial) terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t selengkapnya tersaji dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

a. Pengaruh penempatan pegawai terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan pegawai adalah sebesar 2,654 dan nilai signifikansinya sebesar 0,005. t_{tabel} pada *derivatif of freedom* (df) = $n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 2,01537 (Bawono, 2006). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,654 > 2,01537$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

b. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 4,911 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. t_{tabel} pada *derivatif of freedom* (df) = $n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 2,01537 (Bawono, 2006:192). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,911 > 2,01537$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

c. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Berdasarkan hasil perhitungan uji t sebagaimana terlihat pada tabel pada tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah sebesar 4,490 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. t_{tabel} pada *derivatif of freedom* (df) = $n - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji dua sisi) diperoleh nilai sebesar 2,01537 (Bawono, 2006:192). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,490 > 2,01537$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji F selengkapnya tersaji dalam tabel 4.6 :

Tabel 4.6.
Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,638	3	3,879	123,769	,000 ^a
	Residual	1,379	44	,031		
	Total	13,017	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan, Tk_Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diperoleh informasi mengenai nilai F hitung. Nilai F hitung merupakan hasil uji signifikansi pengaruh variabel penempatan (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang. Nilai F_{hitung} terlihat sebesar 123,769 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. F_{tabel} dengan *derifatif of freedom* (df), $F = (k ; n - k = (3 ; 48 - 3) = (3 ; 45)$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 diperoleh nilai sebesar 2.81 (Bawono, 2006). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($123,769 > 2.81$) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan, tingkat pendidikan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau tepatnya koefisien determinasi ganda (untuk kasus lebih dari satu variabel independen) mengukur *goodness of fit* (kecocokan model) persamaan regresi, jadi mengukur proporsi atau persentase total variasi atau perubahan-perubahan pada variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama-sama. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,894	,887	,17704

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penempatan, Tk_Pendidikan

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, diperoleh informasi bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,887. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja pegawai mampu dijelaskan atau diterangkan oleh tiga variabel bebasnya yang terdiri dari penempatan pegawai, tingkat pendidikan dan motivasi sebesar 88,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 11,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja (Y) pegawai Disparpora Kab Magelang:

1. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kabupaten Magelang

Penelitian ini dengan model regresi linier berganda untuk variabel penempatan (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja pegawai (Y) mendapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,25 + 0,126 X_1 + 0,395 X_2 + 0,406 X_3 + e$$

Ini artinya konstanta yang diperoleh sebesar 0,25 artinya jika variabel penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3), atau sama dengan nol (0), maksimal kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang.

Kemudian berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,126. Yang artinya apabila variabel penempatan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan naik sebesar 0,126 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2,654 > t_{tabel} = 2,01537$ dengan nilai signifikansi 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Anggara (2016) dengan penelitian berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu), dimana hasil pengujian ini diketahui variabel Penempatan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan hasil regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan sebesar 0,220, variabel penempatan berdasarkan kesesuaian keterampilan sebesar 0,276, dan variabel penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan sebesar 0,392. Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,395 yang artinya apabila variabel tingkat pendidikan (X_2)

meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan naik sebesar 0,395 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*. Dari uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,911 > t_{tabel} = 2,01537$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Juliana (2015) mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS. Pada hasil observasi penulis melihat bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut terfokus pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil terdapat pengaruh positif motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,406. Yang artinya apabila variabel Motivasi (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang akan naik sebesar 0,406 satuan dengan asumsi *ceteris paribus*. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,490 > t_{tabel} = 2,01537$, dengan nilai signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rangga (2021) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia *Sales Office* Malang), dimana hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%..

4. Pengaruh Secara Bersama-Sama Penempatan, *Tingkat pendidikan*, Motivasi terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang

Dari pengujian di atas diperoleh bahwa $F_{hitung} = 123,769 > F_{tabel} = 2.81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel penempatan (X_1), tingkat pendidikan (X_2), Motivasi (X_3), terhadap Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y).

Analisis dominasi pengaruh ini dapat ditentukan dengan melihat besar kecilnya koefisien beta yang dihasilkan dari perhitungan regresi. Dari tabel 4.5

diperoleh hasil bahwa koefisien beta variabel tingkat pendidikan (X_2) mempunyai nilai tertinggi sebesar 4,911 dan t_{hitung} sebesar 2,01537. Dengan demikian variabel tingkat pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y).

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,946 atau 94,6%. Artinya bahwa antara variabel independen, yaitu variabel penempatan (X_1), tingkat pendidikan (X_2), Motivasi (X_3), dengan variabel Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang mempunyai hubungan yang sangat kuat, yaitu 94,6%

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,887 atau 88,7%. Artinya bahwa variabel independen, yaitu penempatan (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3), memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan pada *varians* variabel dependen Kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y) sebesar 88,7%, sedangkan variabel-variabel lain di luar model penelitian memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap *varians* variabel dependen kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y) sebesar 11,3%.

Hal di atas sesuai dengan penelitian Winda Jennifer (2014) Pendidikan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun organisasi swasta berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih terampil dan berkompotensi tinggi didalam bidangnya, termasuk dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pegawai tersebut. Penempatan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Populasi penelitian seluruh pegawai kantor Inspektorat kota Manado berjumlah 44 orang dan semuanya dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pimpinan kantor Inspektorat kota Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Penelitian lain yang juga selaras adalah penelitian Sagung Binda (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,126. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2,654 > t_{tabel} = 2,01537$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,395. Dari uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,911 > t_{tabel} = 2,01537$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang, dengan koefisien sebesar 0,406. Dari Uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 4,490 > t_{tabel} = 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Dari pengujian di atas diperoleh bahwa $F_{hitung} = 123,769 > F_{tabel} = 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), motivasi (X_3), terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang (Y).

SARAN

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa penempatan pegawai (X_1), tingkat pendidikan (X_2), Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang oleh karena itu sebaiknya perlu meningkatkan kegiatan peningkatan kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang dengan melakukan penempatan pegawai dengan prinsip *the right man on the right place* setelah dilakukan analisis jabatan atau analisis pekerjaan kemudian memberikan *reward and punishment* bagi pegawai sebagai upaya motivasi.
2. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Disparpora Kab Magelang oleh karena itu pihak perlu lebih memperhatikan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan misalnya dengan ijin belajar atau tugas belajar, melaksanakan workshop, seminar, bintek dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara (2016), *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu)*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol 3, No. 2
- Dimas Dwi Prasetyo, (2019), *Pengaruh Penempatan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Penataan Bangunan Dan Lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Propinsi Riau*,

- Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol 1, No 1, tangga; akses 12 Januari 2022
- Dharma, (2001), *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Edy Wirawan, Ketut, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana, (2016), *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Buleleng: Undiksha
- Gomes, Faustino Cardoso, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas), Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidracman dan Suad Husnan, (2006), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE
- Ifraid, (2020), *Pengaruh Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene*, Makasar: STIE Nobel
- Juliana (2015), *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*, Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 Nomor 1
- Kasiram, Moh., (2008), *Metodologi Penelitian*, Malang: UIN-Malang Pers.
- Manullang, (2016), *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prabu Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rangga (2021) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang), <https://media.neliti.com/media/publications/75357>, tanggal akses 26 Februari 2022
- Riwidikdo, (2013), *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam. Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rohima Press
- Robbins, Stephen. P., (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sagung Binda (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.12: 947-974, tanggal akses 24 Februari 2022
- Siagian, Sondang P, (2004), *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Jilid I, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Siswanto, (2009), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan
- Usman, Akbar, (2006), *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
Yuniarsih dan Suwatno, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

HOME / Editorial Team

Editorial Team

Editor in Chief:



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



H.M. Awal Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Agung Slamet Prasetyo
Siti Khotimah

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

3026-0469

ISSN 3026-0469



TOOLS

Zotero



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

