PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI KECAMATAN PITURUH KABUPATEN PURWOREJO

TESIS

TESIS DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI
PERSYARATAN MENJADI MAGISTER MANAJEMEN

DIAJUKAN OLEH:

AHMADI SUNAWAR
NIM. 151602992

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI KECAMATAN PITURUH KABUPATEN PURWOREJO

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini adalah karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan pada suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pendidikan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2017

Ahmadi Sunawar
NIP. 151602992

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PENGESAHAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI KECAMATAN PITURUH KABUPATEN PURWOREJO

Oleh :

AHMADI SUNAWAR
NIP. 151602992

Tesis ini telah diujikan dihadapan penguji
Pada tanggal ....Oktober 2017

Dosen Penguji I	Dosen Pembimbing II
I Wayan Nuka Lantara, Ph.D	**Dra. Suci Utami W.,M.M**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister
Yogyakarta,.....Oktober 2017

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

Drof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas perkenan-Nya dapat menyelesaikan tesis ini dengan kemampuan yang ada. Tesis dengan judul "pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai Di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo ini merupakan salah satu tugas dan prasyarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 pada Sekolah Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dukungan dari berbagai pihak sejak mengikuti perkuliahan hingga penyusunan tesis ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. I Wayan Nuka Lantara, Ph.D dan Dra. Suci Utami W, MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar selalu memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sejak awal hinga selesainya studi di Paca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Pengelola Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, karyawan serta staf yang telah memberikan bantuan dan melayani penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Istri tercinta, anakku terkasih yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama penulis mengikuti pendidikan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5. Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas kebersamaan yang tercipta sampai hari ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Akhirnya penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, Oktober 2017

Penulis

Ahmadi Sunawar

NIP. 151602992

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI KECAMATAN PITURUH KABUPATEN PURWOREJO

Oleh : Ahmadi Sunawar

Bagi instansi yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat terdapat hubungan langsung antara instansi dan pemakaian pendidikan, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Tujuan penelitian Mampu mendiskripsikan secara simultan, menganalisis secara parsial, menganalisis faktor-faktor penempatan SDM dalam jabatan yang berdasarkan kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai bulan Pebruari 2017- Juni 2017. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo sebagai lokasi tempat kerja. Objek dalam kegiatan penelitian ini yakni pegawai di kantor kecamatan dengan jumlah sebanyak 21 orang. Dengan konndisi saat ini sedang melaksanakan tugas belajar 1 orang, dan bersifat disipliner 2 orang. 4 orang memasuki masa pensiun. Kondisi pegawai sebagian besar kurang menguasai TI sehingga mengakibatkan beban tugas yang diembannya pada masa kini kurang merata.

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kebijakan penempatan pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan keterampilan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai yang dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kebijakan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan yang terdiri dari kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan sikap secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Penempatan pegawai yang dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah variabel kesesuaian sikap.

Kata Kunci : tingkat pendidikan, ketrampilan dan kinerja pegawai

STIE Widya Wiyata
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 4

C. Pertanyaan Penelitian 4

D. Tujuan Penelitian 4

E. Manfaat Penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori 6

1. Kinerja Pegawai 7

2. Tingkat Pendidikan 10

3. Ketrampilan 13

4. Kinerja 16

5. Manajemen Sumber Daya Manusia 20

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Kerangka Konsep Penelitian 22

C. Hipotesis Penelitian 22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian 23

1. Waktu dan Lokasi Penelitian..... 23

2. Objek Penelitian 23

3. Jenis Penelitian 23

4. Subyek Penelitian 24

B. Metode Pengumpulan data 24

C. Tehnik pengumpulan data 25

D. Instrumen Penelitian 26

E. Uji Validitas dan Reabilitas 26

F. Definisi Operasional Variabel 27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskrepsi responden 30

1. Jenis kelamin 30

2. Usia Responden 30

B. Deskrepsi variabel Penelitian 32

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 53

B. Rekomendasi 53

DAFTAR PUSTAKA 55

LAMPIRAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden 30

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden..... 31

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden 32

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pendidikan (X_1) 33

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X_2)..... 36

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) 39

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas 43

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Item Instrumen 44

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Multikolinieritas 45

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas..... 46

Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 48

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

4.1 Grafik Karakteristik Jenis Kelamin Responden..... 30

4.2 Grafik Karakteristik Usia Responden..... 31

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era global suatu instansi pemerintah harus memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan dapat merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam suatu instansi, baik itu instansi bisnis, pemerintah dan instansi lainnya diharapkan akan menjadi landasan utama dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan suatu instansi akan tergantung pada bagaimana dan di mana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya, baik kemampuan dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas maka peranan kinerja sangatlah menentukan kualitas kedudukan dan jabatan seorang pegawai dalam suatu instansi demi tercapainya tujuan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dunia kerja dewasa ini sangat kinerja sangat menentukan seseorang dalam membaca kelanjutan masa depan. Apabila seseorang kurang loyal dan berkinerja kurang bagus maka pihak manajer atau instansi akan sangat dengan mudah mennganti dengan sesuai standar yang dikehendaki. Maka dari itu Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang kemudian di imbangi dengan skiil.

Bagi instansi yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat terdapat hubungan langsung antara instansi dan pemakaian, melalui pegawai yang

ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai (*performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada instansi dan pemakai jasa. Disamping itu tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan seseorang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Memoria (dalam Handoko, 2004:120), penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekruitmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi.

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju kinerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaanya harus memperhatikan prinsip efesiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai) sebagaimana yang ditulis oleh Milkovich dan Boudreau (dalam Siagian, S.P. 2008:170) sebagai berikut : oleh karena penempatan pegawai dari dalam dan luar, maka pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan yang ada secara tetap, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian instansi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Dalam menganalisis pengisian posisi melalui internal recruitment tidak terlepas dari seleksi pegawai yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

akan ditempatkan, karena beberapa kreteria harus dipenuhi oleh calon, seperti keterampilan (*skill*) kemampuan (*ability*) dan pengetahuan (*knowledge*) atau *individu competences*.

Winarso, Djoko (2003:143) menyatakan sebagai berikut: kemampuan individu juga merupakan variabel yang penting. Pegawai tanpa memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memadai tidak akan mencapai banyak kemajuan dalam pekerjaanya.

Dengan melihat kenyataan yang ada di Instansi Kecamatan Pituruh tingkat pendidikan pegawai sangat belum memadai dan sesuai dengan tipe pekerjaan yang harus diselesaikan dewasa ini, dengan usia pegawai yang sudah relatif tua dan hampir memasuki masa pensiun. Dari jumlah pegawai yang ada, 60 % pegawai usia diatas 50 tahun. Ini sangat menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi yang harus diselesaikan dengan komputer dan IT.

Dari segi keterampilanpun pegawai dilingkungan Kecamatan Pituruh juga sangat minim, ini dikarenakan pegawai yang berpendidikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, dari pegawai yang ada masih banyak yang lulusan SMA atau sederajat dan ini juga berpengaruh terhadap SDM pegawai lingkungan Kecamatan Pituruh.

Sumber daya yang dimiliki instansi dan fungsi managemen sebenarnya dalam rangka untuk melaksanakan kebijaksanaan dan tujuan instansi. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki instansi adalah sumber daya manusia yang mengartikan bahwa: sumber daya manusia

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

menggambarkan bahwa pegawai memberikan kontribusi terhadap tujuan instansi.

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

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalah sebagai berikut: "Kinerja pegawai di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo masih rendah".

C. Pertanyaan Penelitian

Dengan melihat permasalahan dalam penelitian yang akan dilaksanakan serta perumusan permasalahan penelitian maka timbul pertanyaan:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara keterampilan terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

E. Tujuan Penelitian

Mampu mendiskripsikan secara simultan, menganalisis secara parsial, menganalisis faktor-faktor penempatan SDM dalam jabatan yang berdasarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Membantu menciptakan komitmen kerja pegawai dengan mendorong peningkatan kerja yang menguntungkan instansi jangka panjang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Karakteristik seseorang merupakan variabel yang paling penting, sering dikaji dalam hubungannya dengan kinerja (Flippo, Edwin B. 2003:70). Lingkungan sosial, politik dan memiliki implikasi melalui berbagai pergeseran nilai-nilai sosial yang dianut masyarakat secara positif maupun negatif. Sebaliknya, jika terjadi perubahan kebijakan dalam instansi dapat berdampak pada penerapan norma yang dianut masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dikatakan baik apabila dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang kondusif serta faktor subyektif lain yang mempengaruhi kinerja seperti: umur, Jenis kelamin, tingkat pendidikan, pangkat atau golongan dan masa kerja (Gibson, 2006:97).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Suyadi, 2007: 25) mengemukakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi mereka juga berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat efisiensi dan

efektifitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi.

Toto Asmara, (1995: 178) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang central bagi perusahaan yang membangun keunggulan, bersaing melalui peran sumber daya manusia dan menjalankan strategi bisnis yang berakhir pada *customer needs*. Kinerja suatu organisasi adalah menjadi sangat penting ketika ingin mengetahui sejauh mana tujuan organisasi tersebut berhasil diwujudkan dalam jangka waktu tertentu atau periode tertentu. Menurut Rue dan Bayrs (dalam Keban, 1995: 1) mendefinisikan *performance* atau kinerja organisasi sebagai tingkat pencapaian hasil atau merupakan tujuan oerganisasi. Secara umum kinerja adalah berasal dari kata *"performance"*. Menurut Suyadi Prawirosentono (1992: 2), konsep kinerja (*performance*) adalah:

> Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000: 67).

Kinerja pegawai adalah hasil karya yang diperoleh seseorang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi (Gibson, Ivancevich, dan Donnely sebagaimana dikutip Jeny Eoh, 2002: 18). Pandangan ini

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh statusnya dalam struktur organisasi, dan tugas yang harus diembannya sesuai dengan status itu.

Menurut Wiyadi (1993: 40) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dengan indicator-indikator, sebagai berikut: pendidikan dan ketrampilan, disiplin, sikap, motivasi, kesehatan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, dan kesempatan berprestasi. Menurut Wiyadi (1993: 18) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Kompensasi
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan social
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Hubungan industrialisasi
11. Teknologi
12. Sarana produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan berprestasi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pendidikan dan ketrampilan; disiplin dan motivasi; gizi dan kesehatan; pengupahan; kompensasi; pengendalian tenaga kerja; kesempatan berprestasi; jaminan sosial; lingkungan dan iklim kerja; teknologi dan sarana produksi; serta manajemen dan hubungan industrial.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di suatu instansi itu tinggi atau rendah, maka harus dilakukan penilaian. Menurut Alek (1992: 88) beberapa indikator kinerja kerja adalah sebagai berikut:

a. Tingkat absensi
b. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
c. LTO atau tingkat perputaran tenaga kerja
d. Adanya pemogokan
e. Adanya kelambatan kerja
f. Seringnya terjadi kesalahan dalam kerja
g. Adanya keluhan-keluhan

Cara untuk meningkatkan kinerja bersifat material ataupun nonmaterial (Alek, 1992: 90). Cara mana yang paling tepat sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi instansi serta tujuan yang ingin dicapai. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji yang cukup
b. Memperbaiki kebutuhan rohani

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c. Sekali-kali menciptakan suasana santai

d. Harga diri perlu mendapat perhatian

e. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

f. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

g. Perasaan menghadapi masa depan perlu diperhatikan

h. Usahakan pegawai mempunyai loyalitas

i. Sekali-kali pegawai perlu diajak berunding

j. Pemberian insentif yang terarah

k. Fasilitas yang menyenangkan.

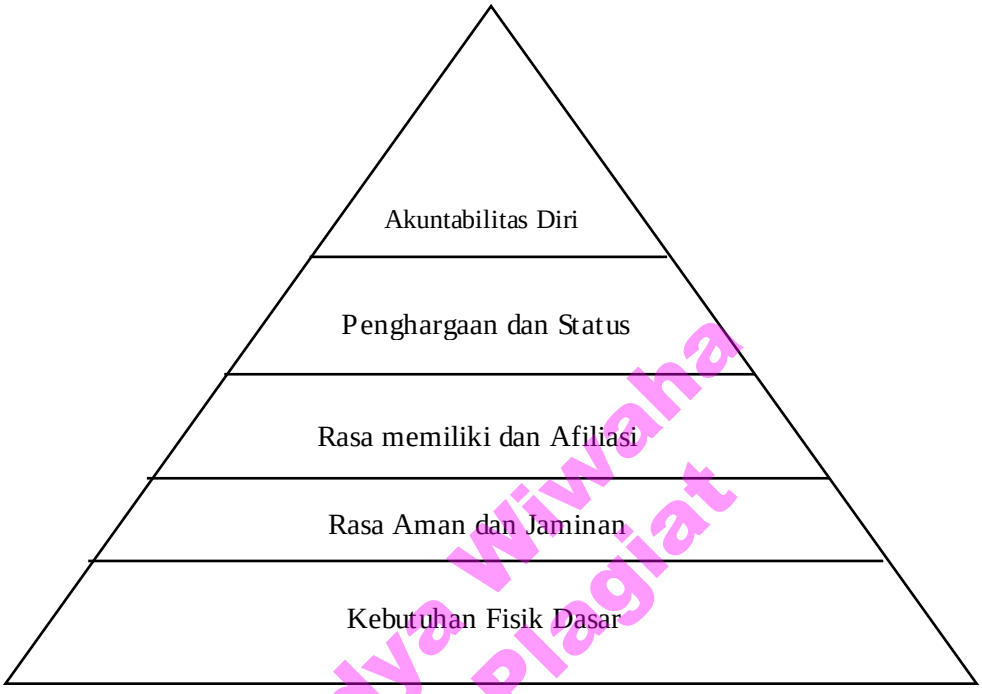
2. Tingkat pendidikan

Kebutuhan pendidikan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Seberapa jauh kebutuhan diwujudkan tenggung pada intensitas dorongan yang dialami seseorang. Kebutuhan pendidikan akan berprestasi (*needs of achieverment*) adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku (Mc Clelland, 1987:15). Atas dasar pemikiran ini sebagian ahli menyatakan bahwa needs merupakan variabel yang akan mendorong seseorang untuk berperilaku (*behavior*) (Davis, 1994).

Memperhatikan hal di atas menunjukan bahwa hampir setiap perilaku didorong adanya kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari penuh atau tidak oleh individu. Sesungguhnya sulit mengidentifikasi jenis-jenis kebutuhan individu. Untuk keperluan tersebut, ada baiknya mengkaji teori

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Maslow tentang kebutuhan, meskipun disadari adanya kritik terhadap pemikiran Maslow (Owens, 1987:90)



Gambar 2.1 *:* Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow (Owens, 1987:56)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Musanaf (1993:39), Prestasi kerja adalah : "Tingkat pendidikan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi". Jelaslah di sini bahwa prestasi pendidikan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik atau lebih menonjol. Untuk dapat mencapai suatu sasaran yang diinginkan oleh pihak perusahaan haruslah membina atau membimbing karyawan sampai pada tingkat prestasi yang diharapkan, dimana dalam pelaksanaannya juga harus memperhatikan :

1. Sejauh mana tingkat prestasi atau ketrampilan yang diharapkan
2. Bukti dari tingkat prestasi atau ketrampilan yang telah dicapai.
3. Pembinaan tenaga kerja agar dapat mencapau tahap atau ketrampilan seperti yang diharapkan.

Pendidikan diharapkan dari seseorang individu bila ia mengerjakan isi pekerjaan. Pada saat teknologi berubah, pekerjaan juga berubah disini kemampuan dan tingkat pendidikan dari pegawai hendaknya juga sesuai. Teknologi cenderung memerlukan pegawai yang lebih professional serta ditunjang dengan kesesuaian pendidikan yang ada, ilmiah dan pegawai yang dapat tetap mengoperasikan sistim. Dengan pendidikan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relative singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, sehingga akan membutuhkan waktu yang lebih sedikit dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efesien. Adapun pendidikan di Indonesia digolongkan menjadi 2 yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Tingkat pendidikan formal terdiri dari :

1. TK (Taman Kanak-Kanak)
2. SD (Sekolah Dasar)
3. SMP (Sekolah Menengah Pertama)
4. SLTA (Sekolah Menengah Lanjutan Atas)
5. PT (Perguruan Tinggi)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Keterampilan

Handoko (2004 :29) Kebutuhan modern akan keterampilan merupakan keharusan tenaga kerja yang terdidik dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, diharapkan mereka mampu melaksanakan beberapa pekerjaan integrative yang diperlukan oleh system kerja modern. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang pada pegawai lebih menantang karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, diperlukan kekuatan otot, kesehatan badan dan sebagainya.keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi pegawai, karena mereka dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara berbeda.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Sikap adalah persepsi, kepribadian dan motivasi. Sikap (attitude) adalah kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (M. Fishbein, 1995). Dengan adanya pendapat diatas, maka jelas sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang beruntungan maupun yang tidak menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang

atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana merasakan mengenai sesuatu.

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang namun sejumlah teori mencoba memperhitungkan pembentukan dan perubahan sikap. Salah satu teori yang menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinannya dengan perasaannya terhadap obyek" dan mengemukakan bahwa perubahan sikap tergantung pada perubahan perasaan atau keyakinan. Selanjutnya teori itu mengasumsikan bahwa orang mempunyai sikap berstruktur yang tersusun dari berbagai komponen efektif dan koqnitif. Pertalian dari komponen tersebut berarti bahwa perubahan pada suatu komponen lain.

Jika komponen-komponen ini tidak sesuai atau melampaui "tingkat toleransi" orang yang bersangkutan, maka akan timbul ketidakstabilan. Hal itu dapat dikoreksi oleh: (1) Peningkatan dari pesan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi sikap, (2) Pemecahan atau fragmaentasi sikap atau (3) Penerimaan ketidak konsistenan sehingga terbentu sikap baru (Gibson et. Al, 1985). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Memoria (1980), penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pegawai agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai, didasarkan pada rekruitmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi. Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta manakala kemampuan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penempatan pegawai secara tepat harus dimulai dari pencarian yang tepat berdasarkan persyaratan jabatan, sehingga dapat memenuhi kepentingan pegawai maupun kepentingan perusahaan. Penempatan yang sesuai dengan kecakapan maupun minat akan penting artinya bagi orang yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang pada gilirannya hal tersebut akan menentukan kinerja seseorang.

a. Ketrampilan kerja

Ketrampilan kerja *(job skill)* dipahami sebagai kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Ada dua ketrampilan utama yang seharusnya dimiliki oleh anggota sebuah *teamwork* (Johanes papu. 2000) yaitu:

1) Ketrampilan manajerial *(Managerial Skills)*, termasuk kemampuan dalam membuat rencana kerja, menentukan tujuan, memantau kinerja, memonitor perkembangan dan memastikan pekerjaan telah dilakukan secara benar, dan lain-lain.

2) Ketrampilan interpersonal *(Interpersonal Skills)*, termasuk kemampuan berkomunikasi, saling menghargai pendapat orang lain dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal dengan orang lain secara baik dan positif. Dengan menjadi anggota suatu

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

organisasi/lembaga/perserikatan atau perusahaan maka secara tidak langsung diri kita masing-masing dituntut untuk mempersiapkan diri dengan memiliki ketrampilan-ketrampilan seperti tersebut di atas.

4. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang telah dikenal orang sejak pertama kali manusia dilahirkan dilengkapi dengan berbagai keinginan (ingin dihargai, disayangi, dipercaya). " *we are all born with intrinsic motivation, self esteem, dignity and eagerness to learn, and our present system of management crushes all out.*" (Dening dalam Walker, 1980). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan. Pencapaian kinerja akan sangat terantung pada motivasi (keinginan individu) yang bersangkutan untuk mencapainya, disamping itu diperlukan factor pendukung lainnya seperti : kemampuan dan keterampilan. "Performance is the result of natural ability, acquired skill and desire to achieve." (manning dan curtis, 1968). Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari suatu kombinasi antara kemauan 9 motivasi) yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

a. Pola Pengukuran Prestasi

Konsep motivasi menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam dari setiap individu untuk memulai dan mengarahkan prilaku. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan mereka dan denan permintaan organisasi. Hal yang perlu diperhatikan bahwa motivasi tidak secara langsung mengarah ke kinerja, tetapi melalui perantara kemampuan dan presepsi peranan. Untuk mencapai suatu prestasi tertentu terdapat beberapa hal yang harus ditetapkan terlebih dahulu adalah sebagai berikut : (a) uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas. (b) Penetapan sasaran (performance Objectives), dan (c) ukuran keberhasilan (measuring result). Dengan adanya ketiga unsur di atas, maka pegawai dapat mengetahi tugas apa yang harus dilakukan dan sebatas apa tanggung jawab ang diharapkan dari mereka. Hal ini erat kaitannya dengan reaksi seseorang terhadap kondisi lingkungan kerja, dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, antara lain :

a. Kuantitas kerja
b. Kualitas kerja
c. Pengetahuan tentang pekerjaan

Jadi jelas pekerjaan yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu periode mencakup semua unsur yang akan dievaluasi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

dalam pekerjaan masing-masing karywan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai criteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan atau dilakukan.

Secara lengkap Rao (1996) menjabarkan berbagai dimensi manajerial yang digunakan oleh pelbagai organisasi dalam menilai kinerja karywan, yaitu : (1) Kemampuan merencanakan, (2) Kemampuan berorganisasi, (3) Koordinasi, (4) Penyelia, (5) Inisiatif, (6) Kreatifitas, (7) Kemampuan analisis (8) Pendelegasian, (9) Pengambilan keputusan, (10) kerja sama, (11) Penyelesaian masalah, (12) Pengambilan resiko.

Sedangkan menurut Gibson et. Al, (1996) untuk pekerjaan dengan ukuran kreteria berdasarkan hasil metode yang lebih banyak digunakan adalah manajemen kreteria perilaku melalui skala peringkat, serta kreteria cirri dengan skala grafik, metode peringkat, *Checklist* bobot dan uraian deskriptif. Seperti tabel berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 2.1. Pengukuran Prestasi Kerja

	Ciri	Perilaku	Hasil
Tipe informasi yang dikumpulkan missal menentukan	Apa fungsi pegawai	Bagian mana pegawai menjalankan pelayanan	Apa produk yang dihasilkan
Metode yang digunakan	Skala peningkat grafik, metode peringkat, checklist bobot, uraian deskriptif	Skala peringkat perilaku	Manajemen berdasarkan MBO

Sumber : (Toto Asmoro, 1995)

b. Tujuan dari Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja: (1) Menentukan memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang bias mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, (2) Mengenal pegawai yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, untuk masa sekarang dan masa yang akan dating dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensinya bias makin berkembang, (3) Membantu manajemen dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang untuk tingkat prestasi dan tingkat gaji (Michael Amstrong, 1994).

Ada penilaian kinerja adalah sesuatu yang berkesinambungan dan sesuatu yang penting sebagai alat untuk memantau prestasi dan kemajuan dalam suatu periode waktu, agar

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

kondisi yang sebenarnya dapat disampaikan secara adil untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan atau kebijakan. Lebih lanjut Dharma (1986), menyebutkan ada standart yang meliputi cara pengukuran atas pelaksanaan kegiatan yang tercakup dalam tiga hal yaitu : (1) Kuantitas yang harus diselesaikan, (2) Kualitas mutu tang dihasilkan (baik tidaknya), (3) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dalam mengelola suatu instansi sangat dipengaruhi keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Simamora (2009:67) menyatakan bahwa asset instansi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari instansi tersebut. Menurut Stoner Handoko, 2009:69) manajemen adalah proses perencanaan, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organsisasi dan penggunaan sumber daya instansi lainnya agar mencapai tujuan instansi yang telah disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Menurut Handoko 2004:89) manajemen Personalia dan sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja instansi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan instansi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, instansi dan masyarakat.

Kemampuan suatu instansi sebenarnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh pegawai.. Kondisi pegawai yang lemah menghasilkan struktur dan prosedur yang lemah pula, atau minimal tidak akan mampu menjalankan instansi secara baik meskipun struktur dan prosedur yang lemah pula, atau minimal tidak akan mampu menjalankan instansi secara baik meskipun struktur dan prosedur yang lemah pula, atau minimal tidak akan mampu menjalankan instansi secara baik meskipun struktur dan prosedur telah bagus.Kemampuan sumber daya manusia ini akan dilihat dari:

a. Masa kerja pegawai
b. Golongan kepegawaian
c. Pendidikan formal yang dicapai dan
d. Pendidikan teknis fungsional

Kiranya tidak akan menjadi menyataan klise apabila. dikatakan bahwa perencanaan pada umumnya dan perencanaan sumber daya manusia khususnya mutlak perlu guna lebih menjamin bahwa setiap instansi semakin mampu memperhitungkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan instansi yang bersangkutan di masa depan. Menurut Sondang P. Siagian (2000:53) strategi pengembangan instansi dan Sumber Daya Manusia bisa dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

a. Penentuan kebutuhan

b. Penelitian sasaran

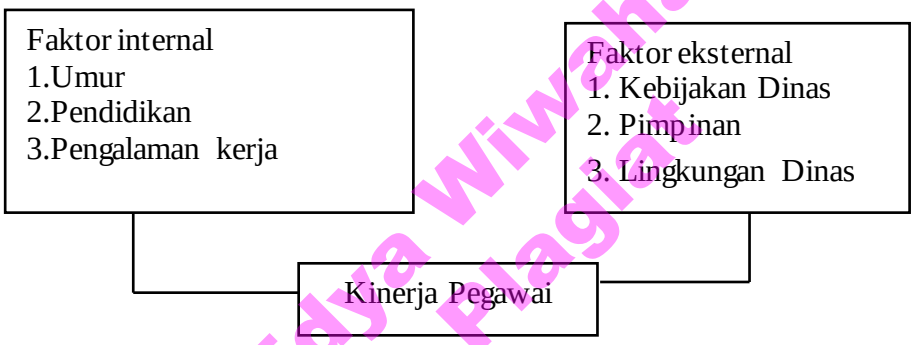
c. Penetapan isi program

d. Identivikasi prinsip-prinsip belajar

e. Pelaksanaan program

f. Penilaian pelaksanaan program

B. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2
Neraca Konsep Kinerja Pegawai
Sumber : (Winarso, 2003)

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Nawawi, 200). Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara pendidikan dan ketrampilan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama-sama di Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai bulan Pebruari 2017- Juni 2017. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo sebagai lokasi tempat kerja.

2. Objek Penelitian

Objek dalam kegiatan penelitian ini yakni pegawai di kantor kecamatan dengan jumlah sebanyak 21 orang. Dengan konndisi saat ini sedang melaksanakan tugas belajar 1 orang, dan bersifat disipliner 2 orang. 4 orang memasuki masa pensiun. Kondisi pegawai sebagian besar kurang menguasai TI sehingga mengakibatkan beban tugas yang diembannya pada masa kini kurang merata. Faktor yang dikaji dalam penelitian ini meliputi kebijakan pimpinan yang dijalankan yang terkait dengan latar belakang pendidikan formal, penempatan pegawai sesuai dengan job dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pengetahuan dan pengetahuan yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas.

3. Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989;43) yaitu variabel prilaku tugas dan prilaku hubungan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Faisal (1992:56) *explanatory research* ditujukan untuk menemukan dan mengembangkan teori sehingga hasilnya dapat menjelaskan terjadinya sesuatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

4. Subyek Penelitian

Sedangkan subyek penelitiannya adalah pegawai di kantor kecamatan. Adapun lokasi dilaksanakan penelitian adalah di kantor kecamatan Pituruh dengan alasan dipilihnya kantor kecamatan karena sebagai lokasi tempat bekerja dengan tujuan mudah dalam pengambilan data, yaitu:

a. Belum pernah diadakan penelitian mengenai permasalahan retsebut.
b. Banyaknya pegawai diindikasikan belum memiliki SDM sesuai yang diharapkan.
c. Urgensi manfaat hasil penelitian serta hal-hal yang perlu direkomendasikan bagi peningkatan SDM sehingga berdampak pada perbaikan mutu pelayanan di kantor kecamatan.
d. Efisiensi dan efektivitas mengingat peneliti berdomisili di Bagelen.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi: penentuan jenis data yang diperlukan, metode angket (pengertian, klasifikasi, kelemahan atau kekuatan, serta langkah-langkah penyusun angket). Metode pengumpulan data meliputi:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Metode Angket (Data Primer)

   Metode angket berdasarkan sudut pandang tertentu, baik berdasarkan atas siapa yang menjawab. Pada angket langsung yang menjawab adalah individu yang meneliti. Sedangkan pada angket tak langsung yang menjawab adalah pihak kedua, atau orang lain. Berdasarkan bentuknya angket dibedakan menjadi angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka adalah angket yang jawabannya bebas, sedangkan angket tertutup jawabannya sudah tersedia.

2. Dokumentasi (Data Sekunder)

   Metode ini menggunakan dokumentasi ataupun arsip yang telah ada serta foto-foto saat kegiatan penelitian.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna memperoleh data mengunakan teknik-teknik di bawah ini :

1. Kuisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. (Suyadi, 2007 : 20).
2. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden yang telah ditetapkan sample.
3. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, data-data tertulis lainnya yang telah ada. Data ini diambil untuk melengkapi data primer terutama yang diperoleh melalui kuisioner.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya instrument penelitian merupakan alat bantu alam melakukan suatu penelitian sehingga data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah :

a. Daftar pertanyaan (*Questionare*) yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.

b. Pedoman dokumentasi (*Documentation Guide*) yang merupakan pedoman memuat garis besar/kategori untuk mencari data sekunder yang diperlukan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik validitas internal. Sebagaimana dinyatakan bahwa validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrument dengan instrument secara keseluruhan (Arikunto, 2002 : 36). Pengertian bahwa sebuah instrument dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan yaitu mampu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Reliabilitas

Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. (Walizer, Wiene, 2000 : 67). Berpijak dari pengertian tersebut maka reliabilitas menunjuk pada kegiatan suatu alat ukur. Dimana pada akhirnya pengujian reliabiltas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.

3. Teknik Analisa Data

Pada dasarnya data-data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan model statistik parametrik, dalam program komputer SPSS (Statistical Productand Service Solutions.

F. Devinisi Operasional variabel

Dalam bahasan ini sekaligus dikembangkan konseptualisasi dari variabel-variabel yang ditetapkan berikut operasionalisasi yang selanjutnya dikembangkan bentuk-bentuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dan merupakan kegiatan/data yang akan digali lebih lanjut.

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel-variabel bebas / *Independent Variabel* (X) meliputi :

a. Pengetahuan (X_1), adalah keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dialami oleh seseorang dengan tugas, peranan maupun fungsi pekerjaan yang sedang dilakukan dengan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

indikatornya adalah : pengetahuan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas.

b. Ketrampilan (X2) adalah derajat kemampuan yang bersifat fisik yang dilakukan dengan tangan, lisan atau mental seseorang (sejauh mana kecakapan pegawai yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu instansi), Indikatornya adalah :

a. Keterampilan yang mendukung terhadap penyesuaian tugas pekerjaan.
b. Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja.
c. Keterampilan konsepsional.
d. Kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Variabel Terikat (Dependent variabel)

Kinerja pegawai (Y), yang terdiri dari indikator-indikator : Sejauh mana pegawai berhasil mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar.

a. Pencapaian sasaran: seberapa besar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bisa mencapai sasaran.
b. Kualitas pekerjaan: seberapa bagus kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.
c. Kuantitas hasil: seberapa banyak pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.
d. Kualitas hasil: dengan waktu yang telah ditentukan, seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

e. Perhatian instansi: sejauh mana perhatian seorang pimpinan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Dalam deskripsi ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dapat dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterprestasikan data hasil penelitian, yang meliputi kelompok umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

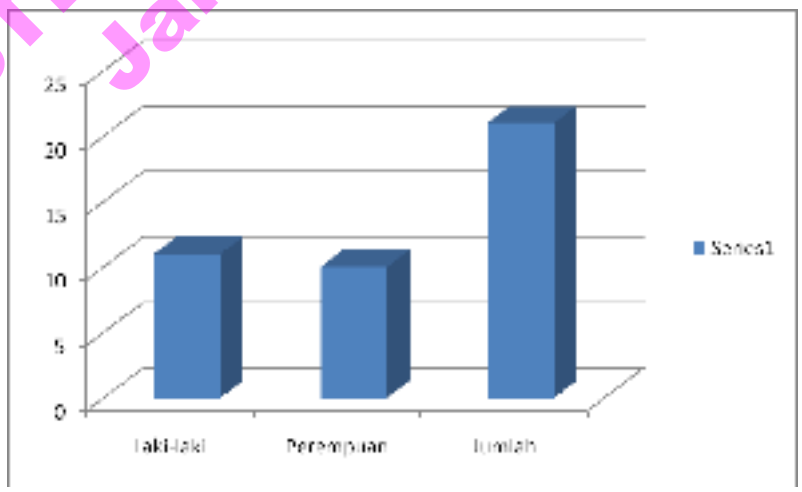
Berikut ini karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosen (%)
1	Laki-laki	11	52,4%
2	Perempuan	10	47,6%
	Jumlah	21	100%

Sumber : Data Primer diolah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat



Gambar 4.1
Grafik Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Dari Tabel 4.1 dan Grafik tersebut diatas, dapat digambarkan bahwa jenis kelamin responden yang paling banyak adalah laki-laki yakni sebanyak 11 responden 52,4 % dan perempuan sebanyak 10 responden (47,6 %) .

2. Usia Responden

Berikut ini karakteristik responden dilihat dari usia.

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Prosen (%)
1	26-30	1	4.8%
2	31-35	3	14.3%
3	36-40	3	14.3%
4	41-45	4	19.0%
5	46-50	5	23.85
6	51-55	5	23.8%
	Jumlah	21	100%

Sumber : Data Primer diolah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Gambar 4.2
Grafik Karakteristik Usia Responden

Dari Tabel 4.2 dan Grafik tersebut diatas, usia responden yang paling banyak berada pada range usia 46-50 dan 51-55 tahun yaitu sebesar 5 responden (23,8%), kemudian secara berurutan usia 41-45 Tahun sebanyak 4 resnponden (19,0%), 36-40 tahun sebanyak 3 responden (14,3%), usia 31-35 tahun sebanyak 3 responden (14,3%), usia 26-30 tahun sebanyak 1 responden (4,8%).

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosen (%)
1	Pasca Sarjana (S-2)	5	23.8%
2	Sarjana (S-1)	15	71.4%
3	Diploma	1	4.8%
	Jumlah	21	100.00%

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 4.3 tersebut pendidikan yang paling banyak adalah Sarjana (S-1) sebesar 15 responden (71,4%), kemudian S2 sebesar 5 responden (23,8%) dan Diploma (D3) 1 responden.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian berikut ini akan disajikan analisis untuk mendukung analisis kuantitatif dan juga memberikan gambaran mengenai variabel dari faktor-faktor kebijakan penempatan sumber daya manusia dan variabel prestasi kerja. faktor-faktor kebijakan penempatan sumber daya manusia meliputi variabel-variabel : (1) Kesesuaian Pengetahuan, (2) Kesesuaian keterampilan, dan (3) Kesesuaian Sikap. Pada setiap variabel dibuat tabulasi

prosentasi distribusi frekwensi menurut indikator dari masing-masing variabel yang terkait.

1. Variabel Kesesuaian pengetahuan (X1)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 21 orang pegawai di lingkungan Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel " Kesesuaian Pendidikan" (X_1)

	Butir Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
			%		%		%		%
1.	Tentang kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal.	2	9.5	3	14.3	5	23.8	11	52.4
2.	Penempatan pegawai job dengan latar belakang pendidikan formal.	2	9.5	5	23.8	7	33.3	7	33.3
3.	Kesesuaian dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pendidikan.	-	-	4	19,5	10	47,6	7	33,3
4.	Apakah bekal pendidikan yang dimiliki banyak membantu terhadap pekerjaan.	2	9.5	3	14.3	11	52.4	4	19.0
5.	Pendidikan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas.	4	19.0	3	14.3	6	28.6	8	38.1

Sumber : Data Primer Diolah

STIE Widya Wiwaha Jangan Plagiat

Dari data pada tabel 4.4 diatas tersebut diatas maka dapat disimpulkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

a. Pada variabel kesesuaian pendidikan butir pertanyaan tentang kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang

pendidikan formal, data menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (23.8%) mengatakan setuju dengan kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal, selanjutnya sebanyak 11 responden (52,4%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan sebanyak 3 responden (14,3%) menyatakan *tidak setuju* dan 2 responden (9,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan pernyataan sangat setuju yang paling besar prosentasenya yaitu (52,4%) yang berarti bahwa pegawai menyatakan setuju atas kebijakan yang dijalankan pimpinan dalam melakukan penempatan SDM dikaitkan dengan pendidikan formal.

b. Pada variabel kesesuaian pendidikan butir pertanyaan tentang penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan, data menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa penempatan job *sesuai* dengan latar belakang pendidikan formal sebanyak 7 responden (33,3%), selanjutnya masing-masing sebanyak 5 responden (23,8%) menyatakan *sangat setuju dan kurang sesuai,* sedangkan sebanyak 2 responden (9,5%) menyatakan *tidak sesuai* dengan nilai paling banyak 7 responden yang berarti bahwa Penempatan pegawai job dengan latar belakang pendidikan formal di instansi kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo disesuai dengan latar belakang pendidikan.

c. Pada variabel kesesuaian pendidikan butir pertanyaan tentang kesesuaian dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pendidikan, data menunjukkan sebanyak 10 responden (47,6%) menyatakan setuju

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

penempatan sesuai dengan wawasan pendidikan, selanjutnya sebanyak 7 responden (33,3%) yang menyatakan sangat *setuju* sedangkan masing-masing 4 responden (19,5%) yang menyatakan *tidak setuju*, dengan perolehan skor responden terbesar setuju (47,6%) yang berarti penempatan pimpinan di instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo sudah sesuai dengan wawasan pendidikan.

d. Pada variabel Kesesuaian pendidikan butir pertanyaan tentang apakah bekal pendidikan formal yang dimiliki banyak membantu terhadap pekerjaan, data menunjukkan sebanyak 11 responden (52.4%) menyatakan bekal pendidikan yang dimiliki pegawai setuju terhadap pekerjaan yang di laksanakan, selanjutnya sebanyak 4 responden (19%) menyatakan sangat setuju, sedangkan ada 3 responden (14,3%) yang menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menganggap bahwa bekal pendidikan yang dimiliki sangat tidak membantu pekerjaan, yang berarti bahwa bekal pendidikan yang dimiliki pegawai membantu terhadap pekerjaan yang di laksanakan.

e. Pada variabel kesesuaian pendidikan butir pertayaan tentang pendidikan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas, data menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden (38,1%) menyatakan pendidikan yang dimiliki sangat *mendukung* terhadap pelaksanaan tugas, selanjutnya 6 responden (28,6%) menyatakan *mendukung* sedangkan 3 responden menyatakan tidak mendukung dan 4 responden (19%) menyatakan sangat tidak mendukung dengan demikian yang

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

berarti bahwa pendidikan yang dimiliki *mendukung* terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan.

2. Variabel Kesesuaian keterampilan (X_2)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 34 orang pegawai di lingkungan UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel " Kesesuaian Keterampilan" (X_2)

	Butir Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
			%		%		%		%
1.	Keterampilan yang mendukung terhadap penyesuaian tugas pekerjaan.	2	9.5	3	14.3	6	28.6	10	47.6
2.	Penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis.	2	9.5	2	9.5	5	23.8	12	57.1
3.	Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja.	1	4.8	3	14.3	6	28.6	11	52.4
4.	Keterampilan konsepsional.	2	9.5	3	14.3	5	23.8	11	52.4
5.	Kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki	1	4.8	2	9.5	4	19.0	14	66.7

Sumber : Data Primer Diolah

STIE Widya Wiwaha Jangan Plagiat

Dari data pada tabel diatas tersebut diatas maka dapat disimpulkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

a. Pada variabel kesesuaian keterampilan butir pertanyaan tentang suatu keterampilan yang mendukung terhadap penyelesaian tugas pekerjaan, data menunjukkan sebanyak 10 responden (47,6%) menyatakan keterampilan yang dimiliki sangat *mendukung* terhadap penyelesaian

tugas pekerjaan, selanjutnya 6 responden (28,6%) yang menyatakan *mendukung*, sedangkan 3 responden (14,3%) yang menyatakan *kurang mendukung* terhadap penyelesaian tugas dan 2 responden menyatakan tidak mendukung, yang berarti bahwa suatu keterampilan banyak mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan di lingkungan Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

b. Pada variabel Kesesuaian keterampilan butir pertanyaan tentang penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis data menunjukkan sebanyak 21 responden (61.8%) menyatakan penempatan pegawai *sesuai* dengan keterampilan teknis yang dimiliki responden, selanjutnya sebanyak 8 responden (23.5%) yang menyatakan *kurang sesuai*, sedangkan 5 responden (14.7%) menyatakan *sangat sesuai*, dengan nilai rata-rata sebesar 2.9118 mendekati nilai 3 yang berarti bahwa penempatan pegawai di UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo sesuai dengan keterampilan teknis yang dimiliki.

c. Pada variabel kesesuaian keterampilan butir pertanyaan Tentang Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja, data menunjukkan sebanyak 12 responden (57,1%) menyatakan dalam menjalin hubungan kerja sangat dibutuhkan ketermpilan, selanjutnya 5 responden (23,8%) yang menyatakan untuk menjalin hubungan kerja yang baik dibutuhkan keterampilan teknis, dengan perolehan skor pada responden menyatakan bahwa ketrampilan yang berarti bahwa dalam menjalin hubungan kerja sangat dibutuhkan ketermpilan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Pada variabel kesesuaian keterampilan butir pertanyaan tentang keterampilan konsepsional, data menunjukkan sebanyak 11 responden (42,4%) menyatakan untuk menjadi konsepsional sangat diperlukan suatu keterampilan, selanjutnya 5 responden (23,8%) yang menyatakan diperlukan, sedangkan sebanyak 3 responden (14,3%) menyatakan kurang diperlukan dengan perolehan responden pada tabel yang berarti bahwa dalam mengabstraksikan pemikiran dalam bentuk konsep diperlukan keterampilan.

e. Pada variabel kesesuaian keterampilan butir pertanyaan tentang kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki, data menunjukkan sebanyak 14 responden (66,7%) menyatakan tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki responden, selanjutnya 4 responden (19%) yang menyatakan sangat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sedangkan sebanyak 4 responden (11,8%) yang menyatakan tidak sesuai dan hanya 2 responden (9,5%) yang menyatakan kurang sesuai antara tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki oleh responden, dengan nilai skor responden yang berarti bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

4. Variabel Kinerja (Y)

Dari lima butir pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 21 orang pegawai di lingkungan Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo diperoleh jawaban seperti terlihat sebagaimana pada tabel berikut ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel " Kinerja (y)

	Butir Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
			%		%		%		%
1	Pencapaian sasaran : seberapa besar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang biasa mencapai sasaran.	2	9.5	2	23.8	10	47.6	7	33
2	Kualitas pekerjaan : seberapa bagus kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.	2	9.5	5	19.0	5	23.8	9	42.9
3	Kuantitas hasil : seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.	1	4.8	4	19.0	6	28.6	10	47.6
4	Kualitas hasil : dengan waktu yang telah ditentukan tersebut, seberaapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai.	2	9.5	4	14.3	5	23.8	10	47.6
5	Perhatian organisasi : sejauh mana perhatian seorang pimpinan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.	4	19.0	3	19.0	6	28.6	8	38.1

Sumber : Data Primer Diolah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari data pada tabel diatas tersebut diatas maka dapat disimpulkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel prestasi kerja butir pertanyaan tentang pencapaian sasaran : seberapa besar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang biasa mencapai sasaran, data menunjukkan sebanyak 10 responden (47,6%) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan biasa tercapai sasaran, selanjutnya 7 responden (33%) yang menyatakan sangat tercapai sasaran, sedangkan sisanya 2 responden (9,5%) menyatakan kurang tercapai sasaran, dengan nilai skor yang diperoleh yang berarti bahwa jika dilihat dari pencapaian sasaran, responden memberikan tanggapan bahwa dalam pelaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bisa mencapai sasaran.
2. Pada variabel prestasi kerja butir pertanyaan tentang kualitas pekerjaan : seberapa bagus kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan data menunjukkan 5 responden (23.8%) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas *sesuai* dengan kualitas yang diinginkan, selanjutnya sebanyak 9 responden (42,9%) yang menyatakan sangat sesuai dengan kualitas yang dinginkan, sedangkan sisa 5 responden (23,8%) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan kurang sesuai denga kualitas yang diinginkan, dengan nilai nilai perolehan skor yang diperoleh tertinggi, yang berarti bahwa pelaksanaan tugas sudah sesuai dengan kualitas yang diinginkan.
3. Pada variabel Prestasi kerja butir pertanyaan tentang kuantitas hasil : seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan, data menunjukkan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

sebanyak 6 responden (28.6%) menyatakan *tepat waktu*, selanjutnya 10 responden (47,6%) yang menyatakan sangat tepat waktu, sedangkan sisa 1 responden (4,8%) yang menyatakan kurang tepat waktu, dengan nilai perolehan skor tertinggi 17,6% yang berarti bahwa dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya selesai sesuai dengan tepat waktu.

4. Pada variabel prestasi kerja butir pertanyaan tentang kualitas hasil : dengan waktu yang telah ditentukan tersebut, seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai, data menunjukkan 5 responden (23,8%) menyatakan sesuai dengan tujuan organisasi, selanjutnya sisa 10 responden (47,6%) menyatakan sangat sesuai dengan hasil yang diharapkan organisasi, dengan nilai tertinggi 47,6% yang berarti bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi.

5. Pada variabel Prestasi kerja butir pertanyaan tentang perhatian organisasi : sejauh mana perhatian seorang pimpinan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik data menunjukkan 6 responden (28,6%) menyatakan memperhatikan antara pimpinan dengan bawahan yang memiliki prestasi kerja, selanjutnya 8 responden (38,1%) yang menyatakan pimpinan sangat memperhatikan bawahan, kemudian sisa 4 responden (19%) menyatakan bahwa pimpinan kurang memerhatikan bawahan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, dengan nilai skor 38,1 yang artinya bahwa pimpinan organisasi seelaalu memperhatikan prestasi kerja bawahan yang baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. Analisis Data

1. Analisis Uji Validitas.

Dari uji validitas variabel kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian keterampilan (X2), variabel kinerja (Y) tampak masing-masing butir memiliki koefisien korelasi > 0,05 yang berarti bahwa semua butir dapat dikatakan valid. Selengkapnya hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. Pengujuan validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan angka korelasi pada product moment dengan angka kritik -r. dalam hal angka kritik -r dengan tingkat kepercayaan 5 % df = 21 adalah sebesar 0,273 Jika angka korelasi produk moment lebih besar dari angka tabel maka item tersebut adalah valid.

Dari tabel terlihat bahwa angka korelasi dari semua item adalah lebih besar dari 0,273, maka dapat dikatan bahwa semua item pada instrumen (kuesioner) yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.7
Hasil pengujian validitas

	Butir Pertanyaan	Korelasi	Ket
Kesesuaian Pendidikan (x_1)	1. Kebijakan pimpinan yang dijalankan dikaitkan dengan latar belakang pendidikan formal.	0.7509	Valid
	2. Penempatan pegawai job dengan latar belakang pendidikan.	0.7721	Valid
	3. Kesesuaian dalam penempatan pimpinan dengan wawasan pendidikan.	0.5488	Valid
	4. Apakah bekal pendidikan formal yang dimiliki banyak membantu terhadap pekerjaan.	0.7120	Valid
	5. Pendidikan yang dimiliki mendukung terhadap pelaksanaan tugas.	0.7833	Valid
Kesesuaian keterampilan (X2)	1.Keterampilan yang mendukung terhadap penyesuaian tugas pekerjaan.	0.7318	Valid
	2.Penempatan pegawai terhadap keterampilan teknis.	0.7430	Valid
	3.Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja.	0.4517	Valid
	4.Keterampilan konsepsional.	0.7112	Valid
	5.Kesesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki.	0.7407	Valid
Kinerja (y)	1.Seberapa besar seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bias mencapai sasaran.	0.7276	Valid
	2.Seberapa bagus kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan	0.7246	Valid
	3.Seberapa banyak seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.	0.4705	Valid
	4.Dengan waktu yang telah ditentukan tersebut, seberaapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pekerjaan .	0.6764	Valid
	5.Sejauh mana perhatian seorang pimpinan terhadap pekerjaan yawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.	0.7181	Valid

Sumber : Data diolah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Analisis Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas

Pengujian realibilitas menggunakan teknik menentukan hipotesis

H0 = skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

H1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

Selajutnya menentukan Nilai r tabel dengan df = 21. dengan tingkat signifikansi 5 % didapat angka = 0,273.

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0.8791	Reliabel
X2	0.8577	Reliabel
Y	0.8506	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sahih. Asumsi klasik tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *varian inflation faclor* (VIF) yang diperoleh dan pengujian hipotesis. Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF nya dibawah 10 maka model regresi tidak mengandung multikolinearitas (Gujarati 1992:293).

Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel dibawah :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesesuaian Pengetahuan	820	1.219
2	Kesesuaian keterampilan	868	1.152

Sumber : Data Primer Diolah

a . Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai *varian Inflation Factor (VIF)* adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu *(disturbance error)* dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Kriteria ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas adalah apabila nilai korelasi Speannan's rho dibawah 0,7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai korelasi Spearman's rho diatas 0,7 berarti model regresi menunjukkan adanya permasalahan heteroskedastisitas (Gujarati, 1992:395).

Hasil pengujian asumsi Heteroskedastisitas ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,583	,753
	X1	0,583	1,000	,631
	X2	0,753	0,631	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	0,000	0,000
	X1	0,000	0,0	0,000
	X2	0,000	0,000	0,0
N	Y	21	21	21
	X1	21	21	21
	X2	21	21	21

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Correlations

			Kesesuaian Pengetahua	Kesesuaian Keterampila	Kinerja
Spearman's rho	Kesesuaian Pengetahuan	Correlation Coefficient	1.000	.210	.565
		Sig. (2-tailed)	.	.232	.001
		N	21	21	21
	Kesesuaian Keterampilan	Correlation Coefficient	.210	1.000	.383
		Sig. (2-tailed)	.232	.	.025
		N	21	21	21
	Prestasi Kerja	Correlation Coefficient	.565**	.383*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.025	.
		N	21	21	21

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil analisis korelasi Spearrnan' rho pada tabel diatas menunjukkan bahwa antara varian pengganggu *(unstandardized residual)* dengan setiap variabel independen tidak ada yang menunjukkan nilai diatas 0,7. Ini berarti bahwa varian taktor pengganggu variabel prediktor adalah sama atau konstan. Dan Heterokedastisitas tidak terjadi dalam model regresi penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel berikut adalah hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package for Social Science.*

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

NO	VARIABEL	B	T	Sig. T
1	Kesesuaian Pendidikan	0.107	1.787	0.044
2	Kesesuaian keterampilan	0.331	3.708	0.001
Constants = 0.08358			Sig. F = 0,000	
R = 0.898			α = 0,05	
Adjusted R Scuare = 0.795			T tabel = 1.6909	
R Square = 0.807			F tabel = 4.1300	
F = 64.213				

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut

Y= 0.08358 + 0.107 X1 + 0.331 X2 + e

a. Nilai konstanta sebesar 0.08358 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.08358.

b. Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0.107, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel kesesuaian pendidikan maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0.107.

c. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0.331, hal ini menunjukan bahwa dengan meningkatnya variabel Kesesuaian keterampilan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0.331.

d. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.898, hal ini menunjukan bahwa besarnya hubungan antara variabel kebijakan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

penempatan pegawai yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan Kesesuaian keterampilan dengan prestasi kerja pegawai sebesar 0.898.

e. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.807, hal ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh variabel kebijakan penempatan pegawai yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan Kesesuaian keterampilan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.807 atau (80.7 %) dan sisanya sebesar 0.193 atau 19.3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

7. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas menunjukan nilai F_{hitung} sebesar 64.213 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000. Nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dibandingkan F_{table} sebesar 4.1300 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai α = 5 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa variabel kebijakan penempatan pegawai yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan kesesuaian keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

8. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil analisis regresi variabel kesesuaian pendidikan terhadap kinerja pegawai Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 1.787 lebih besar daripada t_{table} sebesar 1.6909 dan nilai sig.t = 0.044 lebih kecil dari nilai α = 5 %. Hal ini menunjukan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

bahwa penempatan pegawai dalam bentuk kesesuaian pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

b. Hasil analisis regresi variabel kesesuaian keterampilan terhadap kinerja pegawai menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 3.708 lebih besar daripada t_{table} sebesar 1.6909 dan nilai sig.t = 0.001 lebih kecil dari nilai α = 5 %. Hal ini menunjukan bahwa penempatan pegawai dalam bentuk Kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis kedua yang diuji secara parsial maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa, variabel kebijakan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan kesesuaian keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo dapat diterima.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier dengan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa kebijakan penempatan pegawai yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan kesesuaian keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo, perlu mempertimbangkan penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

Demikian juga secara parsial sebagaimana hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa, variabel kebijakan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan kesesuaian keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai instansi Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo.

Senada dengan Vedjo Siswanto (2009:43), mengatakan bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

a) Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.

b) Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis hendaknya menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa seseorang tersebut telah memiliki keahlian dan ketrampilan yang relative cukup. Dengan ketrampilan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relative singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dan biaya pelatihan dapat lebih efisien.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada suatu bagian;

d) Faktor Sikap

Sikap adalah persepsi kepribadian dan motivasi. Dengan kata lain sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (M. Fishbean, 2005:142).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Kebijakan penempatan pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo yang terdiri dari kesesuaian pendidikan dan keterampilan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai yang dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kebijakan penempatan sumber daya manusia dalam jabatan yang terdiri dari kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan sikap secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo.
3. Penempatan pegawai yang dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah variabel kesesuaian sikap.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan rekomendasi antara lain :

1. Dilihat dari sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kesesuaian pendidikan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo sebesar 0.807 atau

(80.7%) dan sisanya sebesar 0.193 atau 19.3 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian, maka peneliti selanjumya disarankan perlu menambahkan variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

2. Karena ada pengaruh antara kesesuaian pendidikan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecmatan Pituruh Kabupaten Purworejo yang positif dan kuat, maka disarankan bagi Pemerintah Kabupaten Purworejo agar dalam melakukan penempatan pegawai selalu tetap memperhatikan pendidikan dan ketrampilan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

Alek. (1992). Kinerja Pegawai. Penerbit LP3S, Jakarta.

As'ad ,(2001). *prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta Jakarta

Jeny Eoh, (2002). *Human rescurce Managemen*t, Mc Grw-hill Inc Singapore.

Flippo, Edwin B.(2003) *manajemen Prestasi Kerja* Edisi kedua Penerbit Rajawali Jakarta

Gibson J.L; Ivancevich, JM dan Donnely Jr. H. (2006). *Organisasi dan manajemen : Perilaku , Struktur dan Proses*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Handoko T.H, (2004). *Manajmen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.

Keban, (1995). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*). Prenhallindo. Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Metode Penelitian Survei* Penerbit LP3S, Jakarta.

Siagian, S.P. (2008). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.

Singarimbun , M dan Effendi, Sofyan (2009). *Metode Penelitian Survei* Penerbit LP3S, Jakarta.

Simamora. (2009). *Kepemimpinan Manajer (eksistensi Dalam Perilaku Organisasi)*. CV Rajawali Pers Jakarta.

Suyadi, MD (2007) *Pengaruh gaya Kepemimpinan Situasional terhadap prestasi (suatu kajian terhadap menejer menegah pada PT. Perkebunan Nusantara XII di Propinsi Jawa Timur*) Universitas Brawijaya, Malang.

Suyadi Prawirosentono, (1992). Kinerja Standar Dalam Perusahaan. Penerbit LP3S, Jakarta.

Stoner Handoko, (2009). Sumber Daya Manusia. Penertbit Rineka Cipta Jakarta.

Terry G.R. (2003). *Principles of Management*. Richar D. Irwan Inc. Homewood. Illinois.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Thoha M, (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen (suatu pendekatan perilaku*) Penerbit Raja Arafindo persada, Jakarta,

Toto Asmara, (1995). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.

Winarso, Djoko. (2003). *Bunga Rampai Kepemimpinan*. Garuda Buana Indah pasuruan.

Wiyadi. (1993). *Pengaruh Manajemen dalam Perusahaan.* CV Rajawali Pers Jakarta

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat