

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

(Studi Pada Pegawai BKD Kota Blitar)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**PAVITA SUKMA D
0810310319**



JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2012

MOTTO

Sebesar Apa Duniamu?

Sebesar Apa Mimpiimu?

Kita tidak akan keman-mana tanpa mimpi

Mimpi memberi tujuan ke mana kita pergi

Kita tidak akan jadi siapa-siapa tanpa mimpi

Mimpi adalah awal dari sebuah kemenangan

Namun mimpi akan tetap mimpi

Selama kita tidak berusaha mewujudkan

Mari Bersama Meraih Mimpi.....

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai (Studi Pada BKD Kota Blitar)

Disusun Oleh : Pavita Sukma D

NIM : 0810310319

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : -

Malang, 28 Maret 2012

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Hermawan, S.IP, M.S
NIP. 19720405 200312 1 001



Drs. Romula Adiono, MAP
NIP. 19620401 198703 1 003

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 13 April 2012
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Pavita Sukma D
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar)

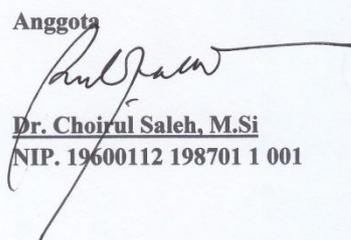
dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI**Ketua**

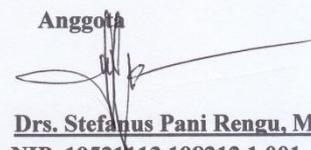
Dr. Hermawan, S.IP, M.S
NIP. 19720405 200312 1 001

Anggota

Drs. Romula Adiono, MAP
NIP. 19620401 198703 1 003

Anggota

Dr. Choirul Saleh, M.Si
NIP. 19600112 198701 1 001

Anggota

Drs. Stefanus Pani Rengu, MAP
NIP. 19531113 198212 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 4 April 2012



Nama: Pavita Sukma D

Nim: 0810310319

RINGKASAN

Pavita Sukma D. 2012. **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada BKD Kota Blitar)**. Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Pembimbing Dr. Hermawan, S.IP, M.Si dan Drs. Romula Adiono, MAP.

Kata Kunci: Penempatan kerja dan Prestasi Kerja

Penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar”. Hal ini dilatar belakangi karena penempatan merupakan salah satu aspek penting dalam proses perencanaan sumberdaya manusia. Tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan tersebut, jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka sumberdaya manusia yang ada menjadi kurang produktif dan akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan tertentu organisasi. Penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Pada penelitian ini digunakan metode penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 35 pegawai BKD Kota Blitar. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu dengan komputer program *SPSS 16 For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Sedangkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,705.

Saran yang diajukan adalah berdasarkan hasil uji t bahwa variabel yang berpengaruh besar terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), maka BKD Kota Blitar sebaiknya lebih memperhatikan lagi variabel tersebut tetapi dengan tidak mengesampingkan variabel lain seperti kesesuaian pengetahuan (X_1) dan kesesuaian kemampuan (X_3).

SUMMARY

Pavita Sukma D. 2012. Effect of Job Placement Against Employee Performance (Studies in Blitar BKD Blitar). Thesis, Faculty of Administrative Sciences UB Malang. Supervisor Dr. Hermawan, S.IP, M.Si and Drs. Romula Adiono, MAP.

Keywords: job placement and Work Performance.

The study titled "The Effect of Job Placement Against Employee Achievement committed against an employee Regional Personnel Agency (BKD) Blitar". The background it is against because of the placement is one important aspect of human resource planning process. The validity of a person placed at a certain position depending on the position of the placement, if the function is not implemented, then the existing human resources to become less productive and would be failed to the achievement of specific goals of the organization. Placement of a series of steps undertaken in the right to decide whether or not an employee is placed at a specific position in the organization. Proper placement is a way to optimize the knowledge, skills and abilities to the job performance of employees themselves.

In this study an explanation of research methods (eksplanatory research) with quantitative approach. Samples taken as many as 35 employees BKD Blitar. Tests performed include validity and reliability testing, then the data were analyzed using multiple linear regression analysis aided by SPSS 16 For Windows.

Based on the results of multiple linear regression analysis can be concluded that the three independent variables, namely the suitability of the knowledge variables (X1), the suitability of skills (X2) and compliance capabilities (X3) have a positive effect on the dependent variable is employee job performance (Y). Based on the hypothesis test is concluded that there variables was a significant simultaneous effect of the suitability knowledge variable (X1), the suitability of skills (X2) and compliance capabilities (X3) on employee job performance (Y). While the dominant variables that affect on employee job performance (Y) is the suitability of variable skills (X2), as indicated by the largest beta coefficient value that is equal to 0.705.

The suggestions are based on test results that the variable is a major impact on employee job performance variable (Y) is the suitability of variable skills (X2), then BKD Blitar should pay more attention to more variable but does not exclude other variables such as the suitability of knowledge (X1) and compliance capabilities (X3).

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada BKD Kota Blitar) dengan lancar dan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Administasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. M.R. Khairul Muluk, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Hermawan, S.IP,M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing.
4. Bapak Drs. Romula Adiono, MAP, selaku Anggota Komisi Pembimbing.
5. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Ilmu Administasi Publik Universitas Brawijaya Malang.
6. Ibu Dra. Trinanda Rochma Buana, selaku Kepala BKD Kota Blitar.
7. Ibu Ratminah SE, selaku Sekretaris BKD Kota Blitar.
8. Seluruh staff dan pegawai BKD Kota Blitar.
9. Ayah, Ibu, Kakak, seluruh keluarga besar dan juga kekasihku yang telah memberikan dukungan moril dan materiil serta do'a.
10. Sahabat, teman-teman jurusan adminisrasi publik seangkatan yang telah memberikan semangat.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 4 April 2012

Penulis



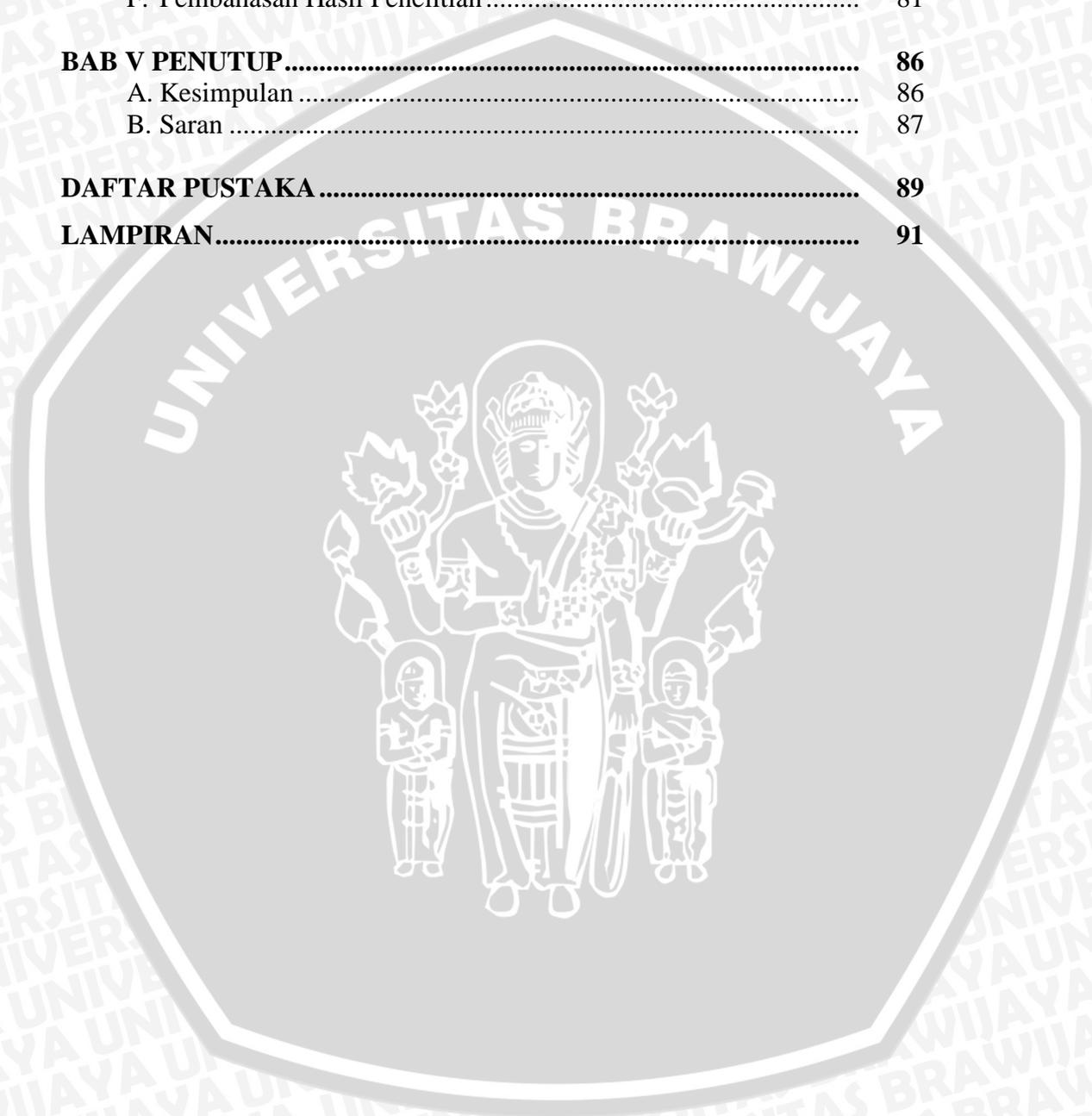
DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakan.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penempatan.....	11
1. Pengertian Penempatan.....	11
2. Prosedur Penempatan Kerja.....	12
3. Faktor-faktor Pertimbangan dalam Penempatan.....	13
4. Kriteria Yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan.....	14
5. Bentuk-bentuk Penempatan	15
B. Prestasi Kerja	20
1. Pengertian Prestasi Kerja	20
2. Pengukuran Prestasi Kerja	21
3. Penilaian Prestasi Kerja	22
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	22
5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	24
6. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	25
C. Hubungan Penempatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	26
D. Model Konsep dan Hipoteis	28
1. Model Konsep	28
2. Model Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran.....	32
1. Konsep	32



2. Variabel.....	33
3. Skala Pengukuran.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Sumber Data.....	38
a) Data Primer.....	38
b) Data Sekunder.....	38
2. Metode Pengumpulan Data.....	38
a) Kuisisioner.....	38
b) Dokumentasi.....	39
3. Instrumen Penelitian.....	39
F. Pengujian Instrumen.....	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reliabilitas.....	41
G. Analisis Data.....	42
1. Analisis Deskriptif.....	42
2. Analisis Inferensial.....	42
a) Uji Asumsi Klasik.....	43
1) Multikolinieritas.....	43
2) Heteroskedastisitas.....	43
3) Normalitas.....	44
b) Regresi Linier Berganda.....	45
3. Pengujian Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	49
1. Sejarah Singkat BKD Kota Blitar.....	49
2. Visi dan Misi.....	50
3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
4. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	53
B. Gambaran Umum Responden.....	58
1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	59
2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
C. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reliabilitas.....	62
D. Analisis Data dan Interpretasi.....	63
1. Analisis Deskriptif.....	63
a) Variabel Kesesuaian Pengetahuan.....	63
b) Variabel Kesesuaian Ketrampilan.....	65
c) Variabel Kesesuaian Kemampuan.....	68
d) Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	70
2. Analisis Inferensial.....	72
a) Analisis Uji Asumsi Klasik.....	72
1) Multikolinieritas.....	72

2) Heteroskedastisitas.....	73
3) Normalitas.....	74
b) Analisis Regresi Linier Berganda	75
E. Pengujian Hipotesis	77
F. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	91



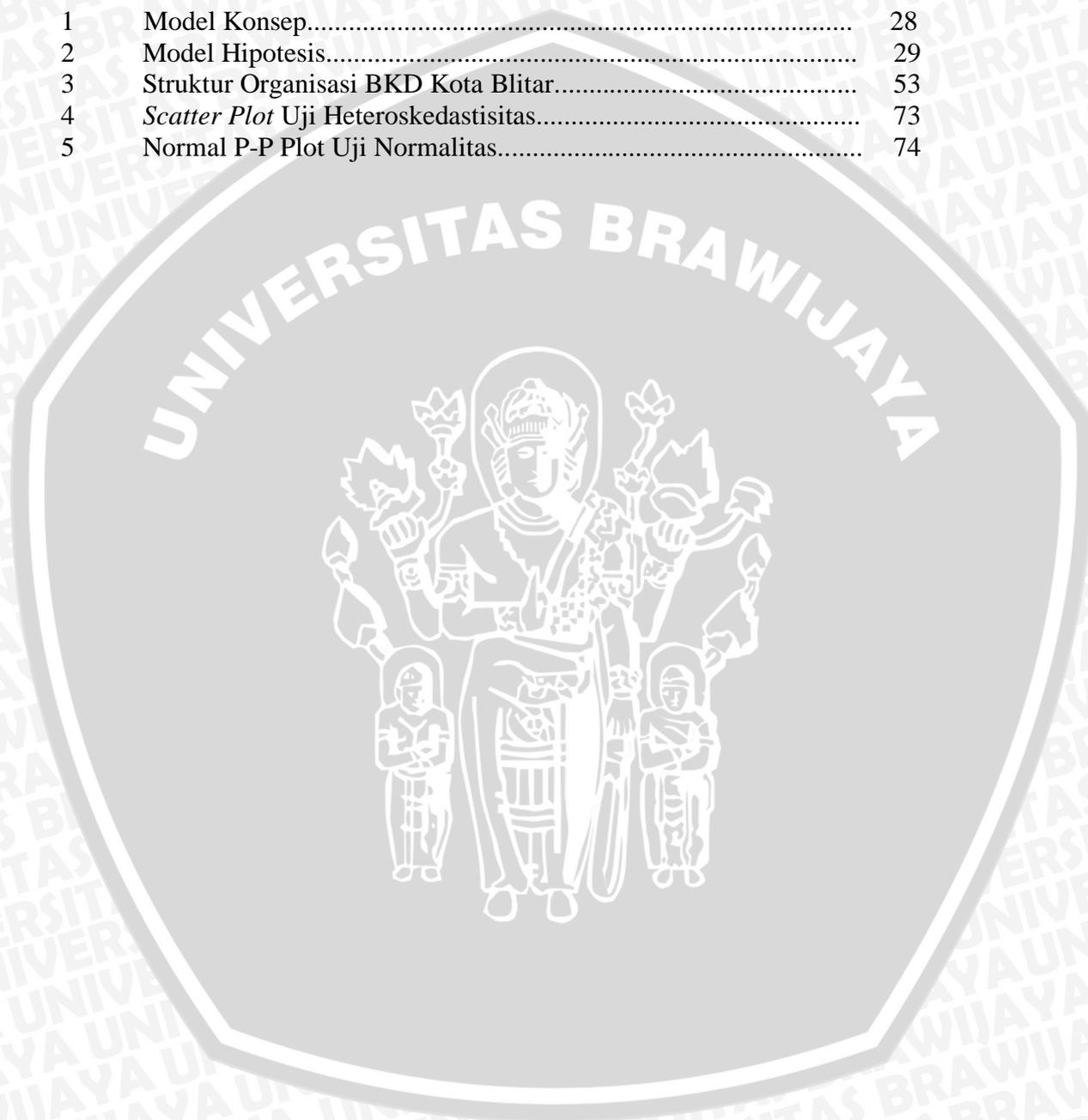
DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	35
2	Skala Pengukuran.....	37
3	Deskripsi Usia Responden.....	59
4	Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden.....	60
5	Deskripsi Masa Kerja Responden.....	60
6	Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	61
7	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	62
8	Jawaban Responden Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1).....	63
9	Jawaban Responden Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X_2).....	65
10	Jawaban Responden Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3).....	68
11	Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	70
12	Uji Asumsi Multikolinieritas.....	73
13	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
14	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	77
15	Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda.....	80



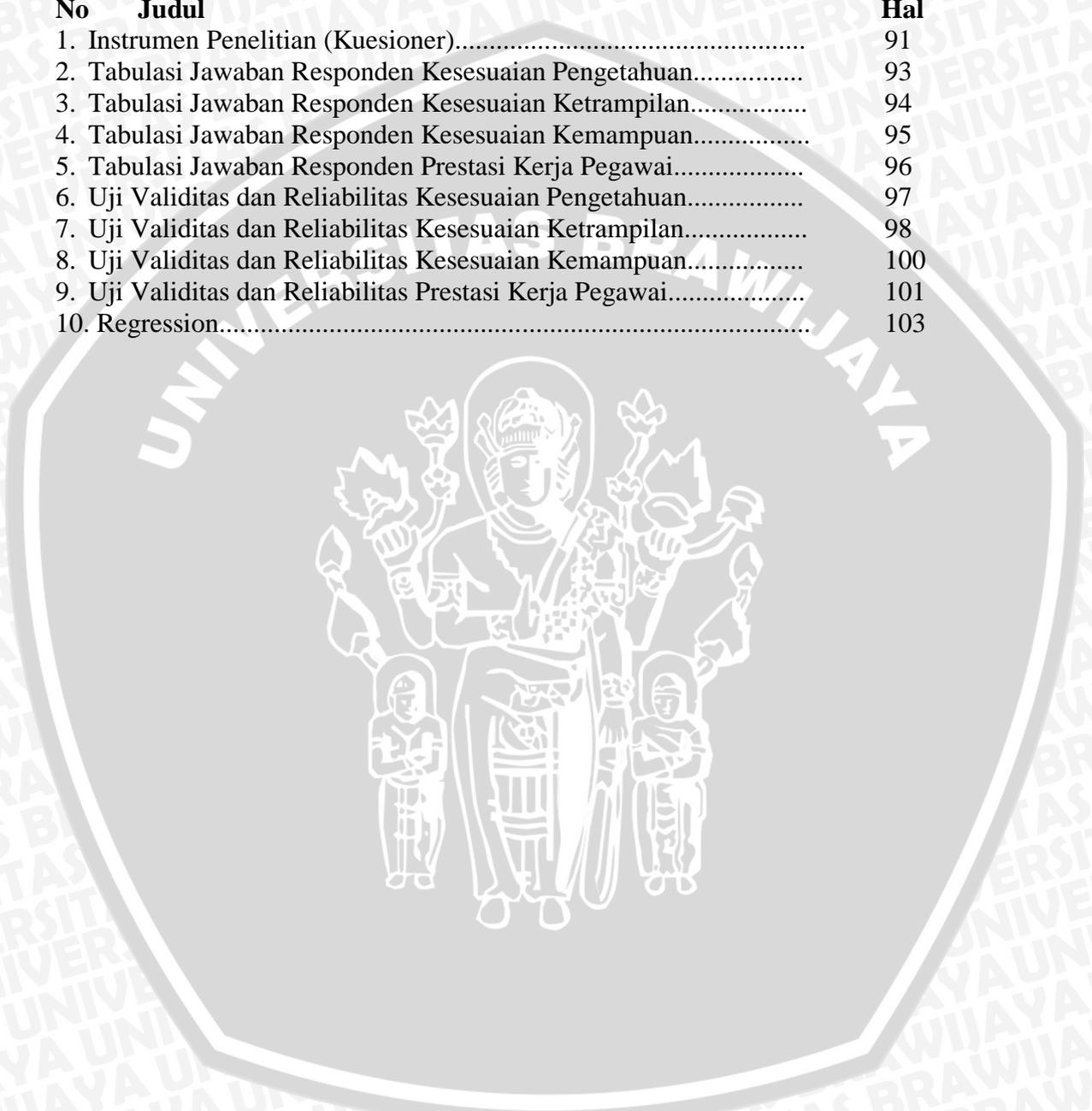
DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
1	Model Konsep.....	28
2	Model Hipotesis.....	29
3	Struktur Organisasi BKD Kota Blitar.....	53
4	<i>Scatter Plot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	73
5	Normal P-P Plot Uji Normalitas.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1.	Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	91
2.	Tabulasi Jawaban Responden Kesesuaian Pengetahuan.....	93
3.	Tabulasi Jawaban Responden Kesesuaian Ketrampilan.....	94
4.	Tabulasi Jawaban Responden Kesesuaian Kemampuan.....	95
5.	Tabulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja Pegawai.....	96
6.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Pengetahuan.....	97
7.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Ketrampilan.....	98
8.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Kemampuan.....	100
9.	Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai.....	101
10.	Regression.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Administrasi kepegawaian merupakan bagian dari sistem administrasi negara (publik) yang merupakan alat untuk mencapai tujuan pelaksanaan pemerintahan. Pada dasarnya, administrasi kepegawaian adalah suatu seni dan ilmu untuk memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja. (Manullang 2006:7, Hardjanto 2010:2). Administrasi kepegawaian juga merupakan suatu sistem terbuka, yang terdiri dari unsur-unsur atau komponen-komponen agar mencapai hasil yang optimal. Peranan administrasi kepegawaian dalam pembangunan tidak dapat diabaikan, sehingga perlu adanya penataan yang lebih baik agar setiap pegawai dapat berproduksi secara optimal.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan kinerja pegawai. Pegawai negeri merupakan aparatur negara sehingga apabila kita berbicara mengenai kedudukan pegawai negeri dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berarti kita berbicara mengenai kedudukan aparatur negara secara umum. Di dalam suatu pegawai, terdapat sebuah konsep pegawai yang terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumberdaya manusia untuk

mencapai tujuan, baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko 2000:24, Edwin B. Fliplo dalam Manullang 2006:8).

Pada dasarnya pegawai negeri terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS), anggota TNI dan anggota POLRI. Sedangkan pegawai negeri sipil dibagi menjadi dua, yaitu PNS pusat dan PNS daerah. Menurut Moekijat (2009:3) bahwa pegawai negeri mempunyai kedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Dalam posisi aparatur negara sebagai alat untuk melaksanakan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Peran pegawai yang paling efektif yaitu mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan organisasi/bawahan untuk mencapai tujuan pemerintah dan juga sebagai pemikir, pelaksana, perencanaan dan pengendali pembangunan (Hardjanto 2010:2, Suwatno dan Junni Priansa 2011:16). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 1, pengertian pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Sumber daya manusia (aparatur) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan sebagai gambaran individu untuk membentuk sebuah organisasi tenaga kerja. Hal ini diperkuat oleh Osman Gani (2004), menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah:

“human resources is a term used to describe the individuals who make up the workforce of an organization, although it is also applied in labor economics to, for example, business sectors or even whole nations. (Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu yang membentuk sebuah organisasi tenaga kerja, meskipun juga diterapkan dalam ekonomi tenaga kerja, misalnya, sektor usaha atau negara)”.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah aparatur/pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari suatu instansi atau organisasi sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan pengetahuannya, ketrampilannya, maupun kemampuannya. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi sumber daya manusia, serta sinergi antara sumber daya manusia/aparatur sebagai penggerak organisasi dan pengelolaan yang efektif yang ada dalam organisasi atau instansi tersebut. Sumber daya manusia/aparatur merupakan aset yang paling penting untuk dikelola karena keunikan individu, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian serta latar belakang sumber daya manusia yang menjadi bagian dari suatu organisasi.

Penempatan pegawai merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumberdaya manusia karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap pegawai diberi peluang yang sama untuk berkembang). Bagi suatu instansi atau organisasi, penempatan pegawai pada

posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi suatu organisasi. Sesuai pendapat Hasibuan (2002:71), bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Schuler dan Jackson (1997:276), berpendapat bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip "Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" (*the right man in the right place and the right man on the right job*). Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan suatu organisasi yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas pegawai dapat berkembang.

Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam instansi. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan, dan

kemampuan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya. Prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil yang lebih baik dan menonjol kearah tercapainya tujuan suatu organisasi. Sesuai dengan pendapatnya Mangkunegara (2005:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik buruknya prestasi kerja pegawai tercermin dari hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini diperkuat oleh (Cascio, 2006:389), menyebutkan bahwa prestasi kerja/kinerja adalah:

“Work prestige/performance is the extent to which an individual is carrying out assignment or task. It refers to the degree of accomplishment of the task that makes up an employee’s job. (prestasi kerja/kinerja adalah suatu hasil kerja yang pokok bagi seorang individu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengacu pada tingkat pemenuhan tugas yang membentuk pekerjaan karyawan)”.

Badan kepegawaian daerah (BKD) merupakan unsur pendukung Walikota di bidang kepegawaian. Di instansi tersebut, ada sebagian pegawai yang mengeluh tentang penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan karakteristik dan minat para pegawai-pegawai yang ada di BKD Blitar. Meskipun hal itu tidak terjadi pada semua pegawai di BKD kota Blitar, tetapi hal itu dapat menyebabkan pegawai malas untuk bekerja. Hal itu bisa terjadi karena pegawai-pegawai itu merasa tersiksa/tidak mampu dalam menjalankan tugasnya yang tidak sesuai dengan karakteristik dan minatnya. Sehingga dengan kejadian itu, sangat memicu menurunnya prestasi kerja para pegawai yang ada di BKD kota Blitar tersebut.

Oleh karena itu suatu organisasi atau instansi harus memikirkan apabila sumberdaya manusia mampu memberikan kontribusi kepada organisasi maka penting bagi organisasi untuk memberikan kebijaksanaan dan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan pegawai atas kontribusi yang diberikan. Selain itu, juga perlu dilakukan perubahan di bidang pemberdayaan sumberdaya manusia khususnya dalam hal penempatan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Blitar).”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Blitar?
2. Bagaimanakah pengaruh penempatan kerja yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Blitar?

3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh penempatan yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan secara bersama-sama (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai BKD Kota Blitar
2. Untuk menjelaskan pengaruh penempatan yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai BKD Kota Blitar.
3. Untuk menjelaskan pengaruh penempatan yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai BKD Kota Blitar.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih

lanjut di masa yang akan datang maupun pihak-pihak yang ingin melakukan kajian maupun penelitian dengan tema yang serupa.

2. Aspek Praktis

a. Bagi penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dengan memadukan pengetahuan praktis yang ada dalam suatu instansi dan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh ketika dibangku perkuliahan.

b. Bagi organisasi/perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk penempatan aparatur.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk memperbaiki program penempatan aparatur.

E. Sistematika Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang mengambil topik penempatan terhadap prestasi kerja pada pegawai atau aparatur BKD Pemkot Blitar, selain itu juga berisi tentang perumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, secara garis besar menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penempatan serta

prestasi kerja, dan disamping itu diuraikan pula mengenai model konsepsi dan hipotesis penelitian yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan yang meliputi penjelasan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, lokasi dimana peneliti melakukan penelitian tentang masalah penempatan, menjelaskan konsepsi, variabel, operasionalisasi dan pengukuran yang dapat membantu mempermudah peneliti dalam mengambil data, menetapkan populasi dan sampel dari penelitian, menjelaskan metode dalam mengumpulkan data, menjelaskan validitas dan reliabilitas serta analisis data yang akan digunakan dalam interpretasi data yang didapat dari lokasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang meliputi penyajian data dan analisis data yang diperoleh selama melakukan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang relevan dari penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis serta saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi aparatur BKD Pemerintah Kota Blitar, khususnya yang berkaitan dengan penempatan dan prestasi kerja pegawai.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penempatan

1. Pengertian Penempatan

Menurut Faustino (2002:117) bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Apabila fungsi ini tidak dilakukan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:71) bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Sedangkan menurut Rivai (2009:198) dalam bukunya Suwatno dan Juni Priansa, menyebutkan bahwa penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga *the right man on the right place* tercapai.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan aparatur atau karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pegawai pada posisi

atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dan berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai masing-masing.

2. Prosedur Penempatan Kerja

Prosedur penempatan kerja merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan suatu pegawai atau karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja ini merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia.

Edwin B Flippo dalam komaruddin (1990:57) mengemukakan ada tiga buah persyaratan pendahuluan yang harus dipenuhi dalam prosedur penempatan kerja, yaitu:

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisis tenaga kerja.
2. Kita harus mempunyai standart personalia yang dipergunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standart ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
3. Kita harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan.

Jadi, menurut Edwin B Flippo dalam Komaruddin dapat disimpulkan bahwa suatu prosedur penempatan dapat berjalan dengan baik apabila prosedur tersebut berisi wewenang untuk menempatkan personalia yang datang, harus mempunyai standart personalia untuk membandingkan calon pekerja dan selain itu harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan. Sehingga, dengan adanya persyaratan-persyaratan tersebut, pegawai dapat ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya.

3. Faktor-faktor Pertimbangan dalam Penempatan

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan pegawai juga perlu dipertimbangkan oleh beberapa faktor. Menurut Siswanto (1989:88) mempunyai pendapat bahwa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Prestasi Akademis
Prestasi akademis yang telah dicapai oleh aparatur selama mengikuti jenjang pendidikan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggungjawabnya.
- b. Faktor Pengalaman
Pengalaman para aparatur/pegawai yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan aparatur.
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan karena faktor tersebut sangat bersangkutan pada pemberian tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki.
- d. Faktor Sikap
Sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang karena akan berpengaruh langsung bagi individu, organisasi maupun masyarakat.
- e. Faktor Status Perkawinan
Untuk mengetahui status perkawinan aparatur adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinan dapat ditentukan dimana seseorang akan ditempatkan.
- f. Faktor Usia
Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh aparatur yang bersangkutan.

Dengan demikian, menurut Siswanto dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu penempatan kerja juga harus dipertimbangkan oleh beberapa faktor yaitu tentang faktor akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, sikap, status perkawinan dan yang terakhir adalah faktor usia. Oleh karena itu, apabila menempatkan seseorang pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan harus

mempertimbangkan faktor-faktor seperti yang dikemukakan oleh Siswanto tersebut.

4. Kriteria Yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan

Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan pegawai.

Menurut Benardin dan Russel (1993:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

- a. Kesesuaian Pengetahuan
Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya.
- b. Kesesuaian Ketrampilan
Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dengan meningkatnya ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Pada dasarnya ketrampilan dibagi menjadi 3, yaitu:
 - 1) Ketrampilan Teknis. Merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi.
 - 2) Ketrampilan Berhubungan. Merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.
 - 3) Ketrampilan Konseptual. Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.
- c. Kesesuaian Kemampuan
Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan sangat penting dan bertujuan mengukur prestasi kerja seorang karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan dapat diukur dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap

peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Kemampuan terdiri dari 2 faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual. Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
- 2) Kemampuan Fisik. Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat serupa.

Adapun pendapat Schuler dan Jackson (1997:276) yang mengatakan bahwa “tepat tidaknya penempatan seseorang tergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan job, juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan”.

5. Bentuk-bentuk Penempatan

Penempatan pegawai bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi pegawai, tetapi juga pegawai lama dalam posisi dan jabatan baru, karena adanya mutasi, promosi dan demosi. Sebagaimana pegawai baru, pegawai lama perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Menurut Siagian (2009:168), teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai negeri baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai negeri lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa penempatan mencakup promosi, alih tugas/mutasi dan demosi.

a. Promosi

- 1) Pengertian Promosi

Menurut Siagian (2009:169), promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

2) Syarat-syarat Promosi

Persyaratan promosi untuk setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tergantung kepada organisasinya masing-masing.

Menurut Fathoni (2006:121), syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Syarat-syarat promosi pada umumnya adalah:

- a) Kejujuran
Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan jabatan tersebut, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya.
- b) Disiplin
Karyawan harus disiplin pada dirinya sendiri, tugas-tugasnya, serta mentaati semua peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- c) Prestasi Kerja
Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
- d) Kerjasama
Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai suatu sasaran.
- e) Kecakapan
Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.
- f) Loyalitas
Karyawan itu loyalitas dalam membela suatu perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan.

- g) Kepemimpinan
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi.
- h) Komunikatif
Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima informasi dari atasan atau dari bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
- i) Pendidikan
Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu promosi harus terdapat syarat-syarat yang perlu diketahui secara jelas oleh karyawan atau pegawai. Tetapi, persyaratan tersebut setiap organisasi/perusahaan tidak selalu sama, tergantung kepada organisasinya masing-masing. Syarat itu pada umumnya antara lain, pegawai harus bersikap jujur, disiplin, mempunyai prestasi kerja yang baik, mampu bekerjasama dengan sesama pegawai, mempunyai kecakapan yang baik, loyalitas dalam membela organisasinya, mempunyai kepemimpinan yang baik, komunikatif dan mempunyai pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi jabatannya tersebut.

b. Mutasi

1) Pengertian Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan rutin suatu organisasi atau instansi yang dilakukan dalam rangka menerapkan *the right man in the right place*. Pada dasarnya pengertian mutasi sama dengan *transfer* atau pemindahan, yaitu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status

ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. (Sastrohadwiryo, 2002:246)

2) Sebab-sebab Mutasi

Mutasi atau pemindahan pada umumnya dimaksudkan menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, agar si pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi yang sebesar-besarnya. Manoppa dalam Manullang (2006:157-158), membedakan dua sebab terjadinya pemindahan:

a) Pemindahan pegawai karena keinginan pegawai

Pemindahan karena keinginan pegawai pada umumnya hanya pemindahan kepada jabatan yang sama saja. Sama dalam arti kekuasaan dan tanggung jawabnya ataupun tingkatan upahnya. Pemindahan karena keinginan pegawai sesuai dengan namanya, lebih banyak didasarkan kepada kehendak dari pegawai yang bersangkutan. Hal ini terutama karena pegawai tersebut kurang tepat pada jabatannya semula, atau karena dia merasa tidak dapat bekerja sama dengan kawan-kawan sepekerjaan ataupun dengan atasannya langsung. Pemindahan seperti ini sering pula terjadi karena pegawai yang bersangkutan merasa bahwa keadaan atau lingkungan dimana dia bekerja kurang sesuai dengan keadaan fisiknya.

b) Pemindahan pegawai karena keinginan perusahaan

Pemindahan pegawai karena keinginan perusahaan dapat terjadi karena dua sebab:

- (1) Sebab pertama, ialah untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangan kecakapan dalam jabatan yang lama. Mereka yang tidak cakap dalam sesuatu jabatan tidak selalu diberhentikan, melainkan dipindahkan kepada jabatan yang sesuai dengan kecakapannya.

- (2) Sebab kedua, ialah untuk meniadakan rasa bosan pegawai. Tak dapat dipungkiri bahwa manusia atau pegawai akan merasa bosan, bila ia mengerjakan suatu pekerjaan yang sama pada tempat-tempat yang terpencil, pemindahan pegawai harus dilakukan, sehingga dengan demikian stabilitas pegawai dapat dipelihara. Untuk meniadakan rasa jemu pegawai baik karena pekerjaannya maupun karena tempat dimana dia bekerja, maka pemindahan pegawai adalah salah satu cara untuk mengatasinya.

Jadi, menurut Manoppa dalam Manullang dapat disimpulkan bahwa mutasi dapat terjadi karena ada dua sebab yaitu yang pertama mutasi karena keinginan pegawai itu sendiri. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut tidak cocok atau nyaman dengan jabatan semula, sehingga dia tidak dapat bekerjasama dengan kawan-kawan sepekerjanya. Yang kedua mutasi karena keinginan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangan kecakapan dalam jabatan yang lama dan untuk meniadakan rasa bosan pegawai.

c. Demosi

1) Pengertian Demosi

Demosi yakni pemindahan seseorang ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi (Martoyo, 1998:67). Menurut Siagian (2009:173) mengemukakan demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat/jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Sedangkan menurut Manullang (2006:153), demosi berarti perubahan jabatan pada mana kekuasaan dan tanggung jawab lebih

kecil daripada sebelumnya. Dari pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa demosi merupakan penurunan jabatan seorang pegawai, baik itu pegawai negeri maupun pegawai swasta ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah karena berbagai pertimbangan.

2) Sebab-sebab Demosi

Pada dasarnya, demosi merupakan penugasan pegawai untuk memangku jabatan-jabatan yang status tanggung jawab dan gajinya lebih kecil dari jabatannya semula. Menurut Mangkuprawira (2002:170), ada 5 alasan demosi terjadi, yaitu antara lain:

- a. Promosi yang gagal,
- b. Ketidakmampuan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan bersangkutan,
- c. Kapasitas karyawan kurang, seperti kedisiplinan dan kehadiran kerja yang kurang, dan
- d. Pengurangan kapasitas perusahaan.

Dengan demikian, menurut Mangkuprawira dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu demosi atau penurunan pangkat dapat terjadi karena kegagalan dalam promosi, tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan, kedisiplinan dan kehadiran kerja yang kurang dan pengurangan kapasitas perusahaan.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2000:01), prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau sesuatu yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran Prestasi Kerja juga dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawannya.

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya, harus diterapkan dulu standart dalam mengukur prestasi kerja.

Menurut Dharma (1991:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan 3 hal yaitu:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus disesuaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu yaitu sesuai dengan tidaknya waktu yang direncanakan.

Menurut Rao (1996:11), bahwa prestasi kerja dapat ditunjukkan kualitas karyawan dalam organisasi yaitu sejauh mana masing-masing karyawan

menunjukkan kualitas-kualitas yang diperlukan bagi organisasi itu, beberapa diantaranya adalah kreativitas, inisiatif, kontribusi kepada semua tim, kemampuan berorganisasi, keuletan dan lain sebagainya.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja menurut Handoko (2001:135) adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:87), mendefinisikan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:69) Penilaian Prestasi Kerja yaitu suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja yaitu suatu alat untuk menilai prestasi karyawan atau aparatur yang dilakukan oleh atasan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atau aparatur.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance = Ability + Motivation*

- *Motivation* = *Attitude* + *Motivation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge* + *skill*).

Artinya, karyawan atau aparatur yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan atau aparatur perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place and the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi menurut Mangkunegara (2005:68), motivasi terbentuk dari : “ suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung prestasi kerjanya”. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi

adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu karena adanya kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku.

5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik, apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja para pegawai, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha terhadap penilaian prestasi kerja agar dapat memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam menapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.

Menurut Yuli (2005:90), berdasarkan tingkat kepentingannya, maka penilaian prestasi kerja karyawan bertujuan untuk:

- (a) Meningkatkan kemampuan karyawan.
Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap karyawan, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi. Syarat tercapainya tujuan ini adalah adanya alat-alat motivasi atau semacam *punishment* (hukuman) dan *reward* (penghargaan) bagi setiap karyawan.
- (b) Identifikasi faktor penghambat kinerja.
Penilaian prestasi kerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi mengenai mengapa seorang karyawan memiliki perbedaan dalam hal kemampuan walaupun memiliki fasilitas kerja dan gaji yang sama.
- (c) Menetapkan kebijakan strategis.
Hasil akhir dari penilaian prestasi kerja adalah membantu manajemen untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi pada umumnya.

Oleh karena itu, menurut Yuli penilaian prestasi kerja dapat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dengan berupaya keras mencapai prestasi yang baik, dapat memperoleh informasi mengenai perbedaan

pegawai dalam hal kemampuan meskipun memiliki fasilitas dan gaji yang sama, dan membantu merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

6. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat suatu sistem penilaian prestasi kerja yang ditunjukkan kepada pemuasan kebutuhan dan kepentingan para pegawai, sistem penilaian prestasi kerja dapat pula menjadikan sumber penting bagi berbagai segi manajemen sumberdaya manusia. Oleh karena itu menurut Mangkuprawira (2002:224), penilaian prestasi kerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- (a) Perbaikan kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- (b) Penyesuaian kompensasi. Membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.
- (c) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
- (d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
- (e) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- (f) Defisiensi proses penempatan staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- (g) Ketidakakuratan informasi. Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.
- (h) Kesalahan rancangan pekerjaan. Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- (i) Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- (j) Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya.
- (k) Umpan balik pada SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya departemen SDM ditetapkan.

Jadi, menurut Mangkuprawira manfaat penilaian prestasi kerja karyawan itu sangat beragam sekali. Yaitu diantaranya dapat mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pendidikan atau latihan, dapat menetapkan gaji atau upah, menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi dan selain itu juga dapat mengidentifikasi pegawai yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

C. Hubungan antara Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Individu dalam suatu organisasi atau instansi mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lain dan perbedaan itu akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Hal tersebut membuat organisasi harus mampu menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:220) yang menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaannya yang sesuai dengan ketrampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.

Proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk ditempatkan pada pekerjaan yang ada sangat menentukan perkembangan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu pemilihan pegawai yang akan

ditempatkan pada salah satu pekerjaan lebih dari sekedar pemilihan orang terbaik dari yang tersedia, sebab harus dilihat dari berbagai segi seperti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan tertentu adalah salah satu paket yang melekat pada diri pegawai, sehingga ini merupakan usaha untuk memperoleh kecocokan antara pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang dipegangnya.

Schuler dan Jackson (1997:276) berpendapat bahwa penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan akan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam pelaksanaan penempatan pegawai hendaknya memperhatikan kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan karakteristik lainnya yang dimiliki oleh pegawai tersebut dengan standar spesifikasi pekerjaan pegawai tersebut mencapai prestasi kerja yang optimal.

Dari uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa kegiatan penempatan kerja sangat penting bagi bagian kepegawaian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Tohardi (2002:217) bahwa kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja. Kemudian juga apabila penempatan pegawai sudah baik atau sudah tepat, maka prestasi kerja dari para pegawai tersebut juga akan baik pula. Hal tersebut sesuai dengan Siagian (2004:228) bahwa jika penempatan pegawai sudah baik atau sudah tepat maka prestasi kerja dari pegawai juga akan baik pula. Sebaliknya jika penempatan

pegawai mereka kurang menarik, tidak mustahil pula prestasi kerja para pegawai tidak setinggi yang diharapkan bukan karena kekurangmampuan para pegawai yang bersangkutan saja.

Selanjutnya Hasibuan (2005:64) juga menyatakan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa penempatan pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pegawai, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model konsep seperti ditunjukkan:

Gambar 2.1
Model Konsep
Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

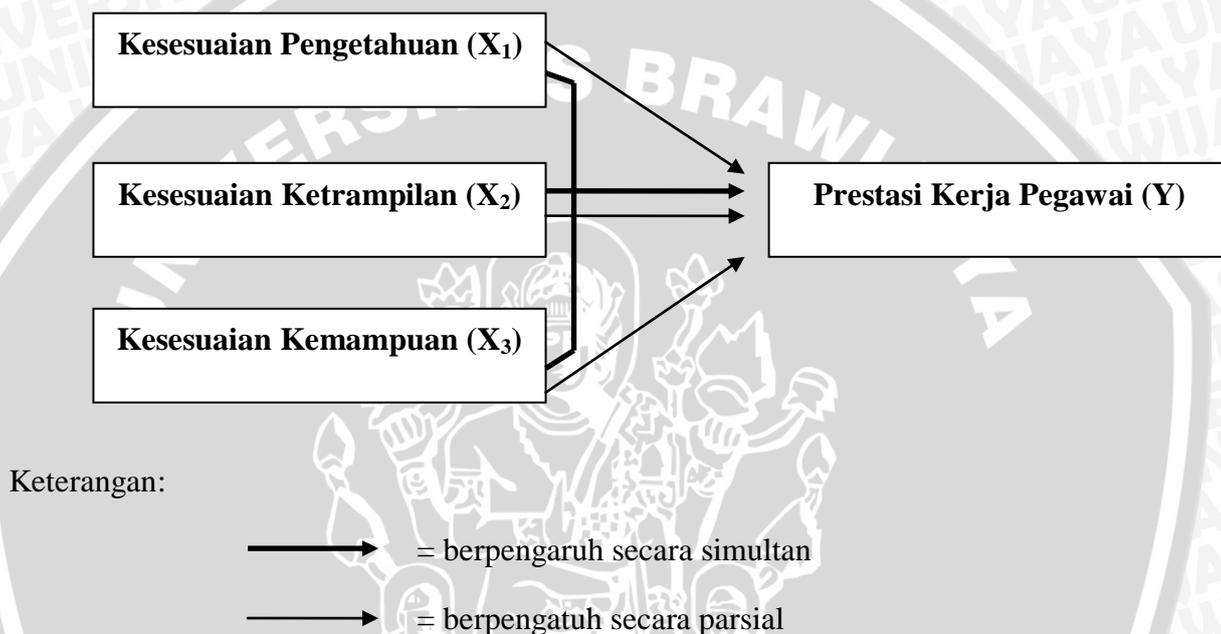


2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Menurut Sugiyono (2011:31) bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, dapat digambarkan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis
Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

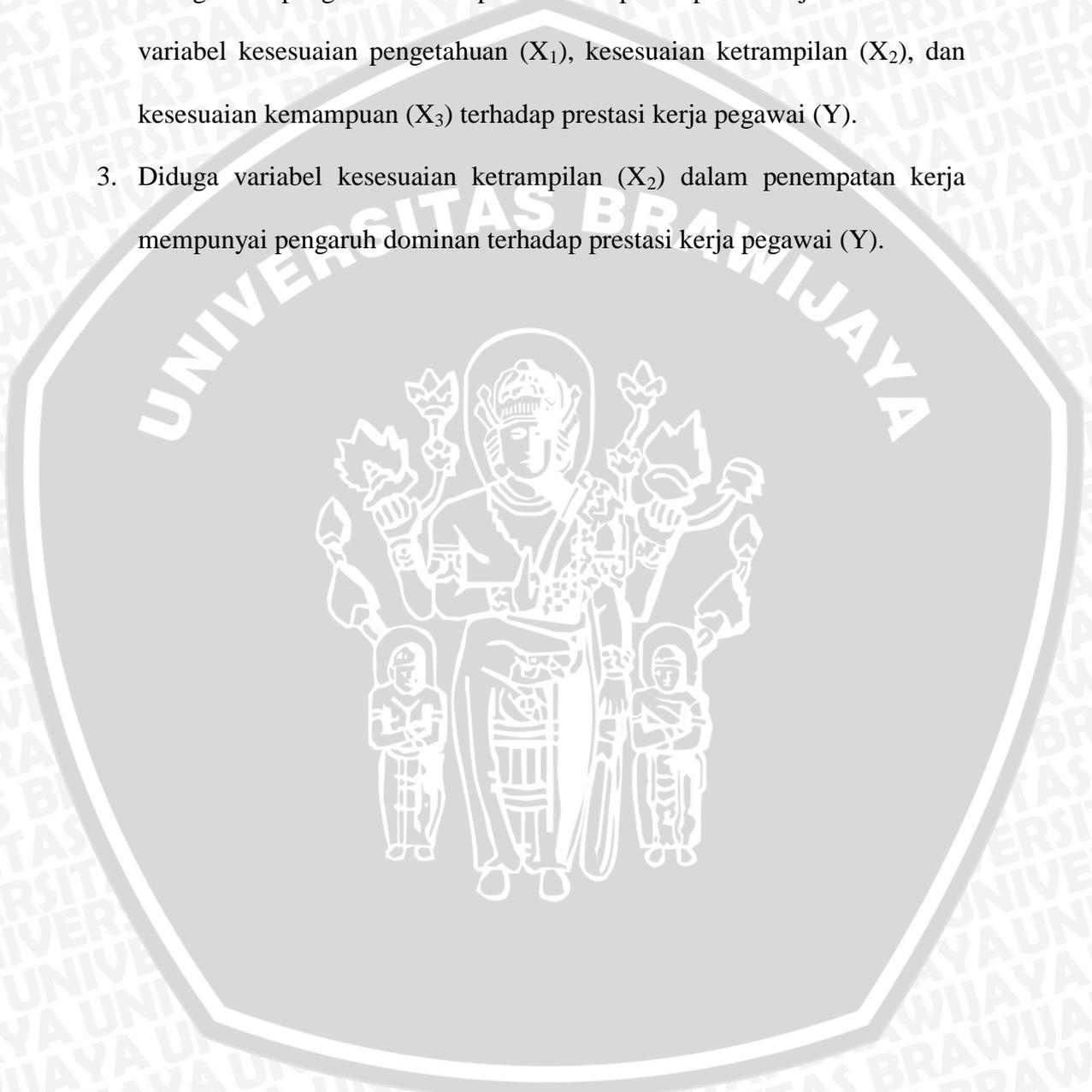


Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai (Y). Dari model hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari penempatan kerja berdasarkan variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian

ketrampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

2. Diduga ada pengaruh secara parsial dari penempatan kerja berdasarkan variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
3. Diduga variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) dalam penempatan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Objek dan tujuan penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan objek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research*). Dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sehingga penelitian kuantitatif ini bisa dikatakan relevan karena didalam penelitian ini data-datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan ilmu statistik. Sehingga mudah dalam menganalisis data-datanya.

Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:3) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan Kerlinger (1973) seperti yang dikutip Sugiyono (2003:7) bahwa, metode digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dsb (perlakuan tidak seperti eksperimen).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pegawai ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Blitar. Yang terletak di Jalan Merdeka No. 105 Blitar. Adapun alasan pemilihan terhadap lokasi penelitian adalah dengan pertimbangan bahwa BKD Kota Blitar sangat memperhatikan masalah penempatan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga menarik untuk diadakan penelitian.

C. Konsep, Variabel dan Skala pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun (1995:33), “konsep adalah istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Dalam penelitian ini dapat ditarik dua konsep sebagai berikut:

(a) Penempatan

Penempatan adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkannya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerjayang optimal.

(b) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38), variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah: kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah: prestasi kerja pegawai (Y).

Disini saya hanya memilih tiga variabel bebas tersebut karena saya memakai teorinya Bernandin dan Russel (1993:111) yang menyebutkan bahwa didalam suatu penempatan itu harus memenuhi kriteria-kriteria yang ada didalam suatu penempatan pegawai. Dan kriteria itu meliputi kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. Selain itu juga tepat tidaknya seorang pegawai itu tergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seorang dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga variabel tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun identifikasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

(a) Variabel bebas

- 1) Kesesuaian pengetahuan (X_1), adalah keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh seseorang dengan

tugas, peranan maupun fungsi pekerjaan yang sedang dilakukan.

Indikatornya adalah:

- a. Latar belakang pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan,
 - b. Pengetahuan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Kesesuaian ketrampilan (X_2), adalah derajat kemampuan yang bersifat fisik yang dilakukan dengan tangan, lesan atau mental seseorang (sejauh mana kecakapan pegawai yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi). Indikatornya adalah:
- a) Ketrampilan teknis,
 - b) Ketrampilan hubungan kemanusiaan,
 - c) Ketrampilan konsepsional.
- 3) Kesesuaian kemampuan (X_3), adalah menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Indikatornya adalah:
- a) Kemampuan intelektual. Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
 - b) Kemampuan fisik. Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan.

(b) Variabel terikat

Prestasi kerja pegawai (Y), adalah hasil kerja seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan demi tercapainya tujuan organisasi. Indikatornya adalah sejauh mana pegawai berhasil mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar:

(1) Kuantitas

Seberapa banyak seorang aparatur dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

(2) Kualitas

Dengan waktu yang telah ditentukan tersebut, seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan atau dilakukan oleh seorang aparatur.

(3) Waktu

Berapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan (tepat waktu atau tidak).

Selanjutnya konsep, variabel, indikator, dan item ditunjukkan dalam

Tabel 1, berikut ini:

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan	Kesesuaian pengetahuan (X_1)	1. Pendidikan	1. Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan 2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan formal saya
		2. Tugas	1. Paham tentang prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan 2. Paham tentang aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas
	Kesesuaian ketrampilan (X_2)	1. Ketrampilan teknis	1. Dapat menerapkan teknik yang dikuasai 2. Dapat menggunakan peralatan yang tersedia

		2. Ketrampilan berhubungan	1. Mempunyai sikap terbuka terhadap saran pegawai lain 2. Dapat bekerjasama dengan pegawai lain
		3. Ketrampilan konseptual	1. Selalu mempelajari tugas yang diberikan 2. Berani menanggung resiko dalam pekerjaan
	Kesesuaian kemampuan (X_3)	1. Intelektual	1. Kesiapan memikul tanggung jawab yang besar. 2. Kesiapan mematuhi peraturan organisasi.
		2. Fisik	1. Kesiapan lembur. 2. Posisi dan jabatan sesuai kemampuan yang dimiliki.
Prestasi kerja	Prestasi kerja pegawai (Y)	1. Kuantitas	1. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai dengan standar
		2. Kualitas	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan teliti 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki organisasi
		3. Waktu	1. Selalu hadir tepat waktu 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.” Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skor Jawaban Responden

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011:94)

Skor penilaian ini diberikan untuk pernyataan mendukung yang positif dan nilai terbalik jika pernyataan mendukung yang negatif.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar Jawa Timur. Berdasarkan dari data organisasi jumlah pegawai tetap BKD Blitar adalah 35 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono,2011:81). Dalam penelitian teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Digunakan teknik ini karena jumlah populasinya relatif kecil dan didalam penelitian kuantitatif itu bisa dilakukan penelitian, apabila sampelnya minimal 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana data tersebut diperoleh (Arikunto, 2002:107). Berdasarkan sumbernya, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari jawaban para responden melalui kuisioner ataupun melalui wawancara yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain bukan diusahakan sendiri pengumpulannya. Dalam penelitian ini data

sekunder diperoleh dari organisasi berupa sejarah organisasi, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode atau cara yakni sebagai berikut:

a. Menyebarkan kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang disebar kepada seluruh responden (daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti). Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis.

b. Mencatat dokumentasi

Dokumentasi yaitu data yang dikumpulkan melalui instrumen ini adalah tentang sejarah berdiri dan perkembangan organisasi, penempatan pegawai, struktur organisasi, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan catatan lain yang mendukung data penelitian. Instrumen untuk mengetahui hasil prestasi kerja pegawai indikatornya adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu yang dicapai responden.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah seperangkat pertanyaan yang disusun dan diajukan kepada responden agar diisi atau dijawab. Tujuan dari pengumpulan data dengan kuesioner ini adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan efektif serta untuk mendapat informasi dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan kemudian responden memberikan alternatif jawaban.

b. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi pegawai, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2011:121), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r

hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dalam Sugiyono (2011:183), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = nilai korelasi *product moment*
 X = skor item x
 Y = skor item y
 n = banyak sampel

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan dari kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi dengan program *SPSS 16 for windows*. Instrumen penelitian dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian, yaitu kuisioner. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan beberapa kali. Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam kurun waktu yang berbeda (Sugiyono,

2011:121). Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan dengan tetap menunjukkan konsistensi hasil. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Pada teknik *Alpha Cronbach* kriteria yang digunakan mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2011:134). Rumus *Alpha Cronbach* menurut Arikunto (2002:171) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan/ pernyataan
- σ_t^2 = varian total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Untuk mempermudah perhitungan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak (*software*) program *SPSS 16 for windows*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,6 atau lebih.

G. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) alat analisis, antara lain:

1) Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel dan persentase.

2) Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2011:148), bahwa analisis inferensial (induktif) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Selain itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS 16 for Windows*, hal ini untuk mempermudah untuk mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

a) Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2002: 57) model yang disajikan supaya dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik yaitu tidak terjadi gejala multikolinieritas, heteroskedastisitas, serta memenuhi asumsi kenormalan residual, sehingga harus melalui pengujian asumsi klasik.

1) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan yang sempurna atau pasti antar variabel bebas (Ghozali, 2002:57). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel bebas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *VIF (Value Inflation Factor)*. Jika nilai toleransi = 1, berarti tidak ada korelasi antar variabel independent atau jika $VIF > 10$ dikatakan terjadi multikolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2002:57). Besarnya *VIF* dirumuskan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

2) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2002:69). Jika varians dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, di mana dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik sumbu X terhadap Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola garis yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2002:74) adalah apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Salah satu cara melihat uji normalitas adalah melihat grafik histogram yang mendekati data observasi dengan distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda (Multi Regression Test) bertujuan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bebas (pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja aparatur. Analisis regresi ganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2011:192), menjelaskan persamaan garis regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dari formula diatas untuk penelitian yang diukur adalah persepsi, maka konstanta (a) tidak dipakai. Karena persepsi tidak mempunyai satuan atau yang digunakan adalah *standardized coefficient* (beta). Dari rumusan tersebut, maka persamaan regresi berganda yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan: Y = Variabel Terikat
 b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas
 X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel bebas

3) Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian kemampuan) dengan variabel terikat (prestasi kerja pegawai) secara keseluruhan atau bersama-sama. Menurut Sugiyono (2011:192), rumus yang digunakan dalam Uji F adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan: F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel
 R^2 : hasil perhitungan R dikuadratkan
k : Jumlah variabel bebas
n : Banyaknya subyek penelitian

Dasar pengambilan keputusannya:

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika $p < 0,05$; maka H_0 di tolak (ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel terikat).
2. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $p \geq 0,05$; H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel terikat).

2) Uji Parsial (t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai) secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian kemampuan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai), sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh/dominan diantara variabel bebas yang ada. Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk mengetahui uji t adalah :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t)

b = koefisien regresi ke-i

Sb = simpangan baku koefisien regresi

Dalam uji ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, di mana kriteria pengujian terhadap koefisien regresi parsial yang diterapkan dari adanya uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikatnya.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikatnya.

Untuk mempermudah perhitungan alat analisis diatas digunakan program SPSS 16 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung Walikota di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan kewenangan yang lebih besar kepada Daerah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pembangunan di daerahnya dengan tetap berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku. Undang-undang ini juga memberikan kesempatan yang lebih luas kepada daerah untuk mengembangkan segenap potensi Sumber Daya yang dimilikinya.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999, penataan kelembagaan Pemerintah Daerah dilakukan berdasarkan kewenangan yang dimiliki Daerah, maka dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dengan berdasar Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 14 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah dan dalam pelaksanaannya berdasar dengan

Surat Keputusan Walikota Blitar Nomor : 31 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar merupakan lembaga Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya secara komprehensif dan berkesinambungan untuk mencapai bentuk dan tujuan yang Ideal, sehingga mampu melaksanakan / memberikan pelayanan dibidang kepegawaian kepada masyarakat secara efektif, efisien dan akuntabel.

2. Visi dan Misi

a) Visi

Berdasarkan Permendagri no 54 tahun 2010 Visi SKPD merupakan keadaan yang ingin diwujudkan SKPD pada akhir periode Renstra SKPD, sesuai dengan tugas dan fungsi yang sejalan dengan pernyataan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam RPJMD. Untuk mewujudkan Visi SKPD, perlu dilakukan langkah-langkah proses perumusan visi. Sebagai tindak lanjut hasil analisa isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka perumusan perwujudan Visi BKD Kota Blitar tahun 2011-2015 adalah sebagai berikut:

**“TERWUJUDNYA APARATUR PEMERINTAH KOTA BLITAR
YANG PROFESIONAL TAHUN 2015”**

Untuk dapat menangkap arti dan makna dari visi tersebut maka perlu diberikan penjelasan visi sebagai berikut:

**“APARATUR PEMERINTAH KOTA BLITAR YANG DISIPLIN,
BERTANGGUNGJAWAB, KREATIF, INOVATIF, DAN SEJAHTERA YANG**

*DIDUKUNG PENGETAHUAN, KETRAMPILAN DAN KEAHLIAN DENGAN
DILANDASI KEIMANAN DAN KETAQWAAN KEPADA TUHAN YANG
MAHA ESA.*

b) Misi

Dari hasil perumusan misi diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah kota Blitar tahun 2011-2015 sebagai berikut:

- a) Menyelenggarakan Pelayanan Kepegawaian yang Memuaskan dengan didukung Sarana, Prasarana dan Sumber Daya Aparatur yang Memadai.
- b) Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah Kota Blitar melalui Pembinaan dan Peningkatan Kesejahteraan yang Berkesinambungan.
- c) Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Blitar melalui Penerapan Pola Karier yang dibarengi dengan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

3. Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kota Blitar

a) Tugas Pokok

Membanu Walikota dalam menentukan kebijakan bidang pengelolaan Manajemen Kepegawaian.

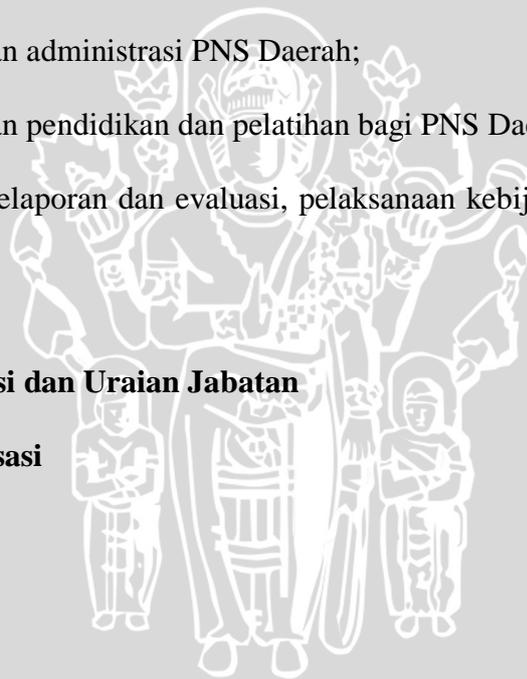
b) Fungsi

- a. Penyiapan penyusunan Peraturan Perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian daerah;

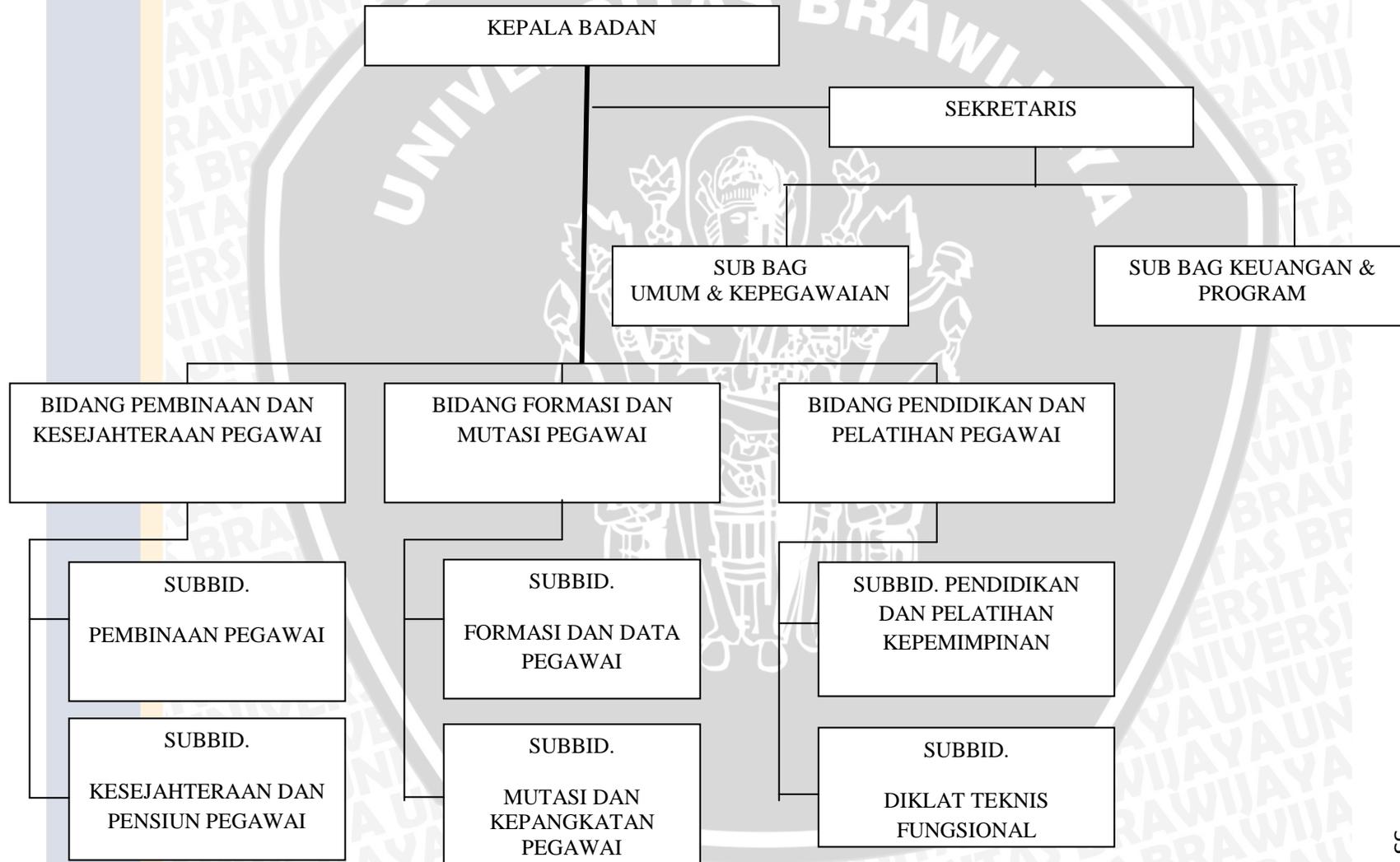
- b. Perencanaan dan penyiapan kebijakan teknis pengembangan dan pembinaan kepegawaian daerah;
- c. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian serta pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional;
- e. Penyiapan kebijakan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- f. Penyelenggaraan administrasi PNS Daerah;
- g. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi PNS Daerah;
- h. Penyusunan pelaporan dan evaluasi, pelaksanaan kebijakan kepegawaian daerah.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan

a) Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dapat digambarkan dalam diagram berikut:



b) Uraian Tugas dan Fungsi

Adapun tugas dalam struktur organisasi tersebut antara lain:

1) Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan melekat terhadap unit-unit kerja di bawahnya serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. penyusunan dan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) di bidang kepegawaian;
- c. pelaksanaan administrasi mutasi pegawai;
- d. pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai;
- e. pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan pegawai;
- f. pelaksanaan penyiapan penetapan gaji dan tunjangan pegawai;
- g. penyusunan formasi pegawai dan pengadaan pegawai;
- h. penyusunan sistem informasi kepegawaian;
- i. penyusunan bahan kebijakan kesejahteraan pegawai;
- j. penyusunan bahan pemberhentian dan pensiun pegawai;
- k. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- l. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);

- m. pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- n. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kepegawaian;
- o. pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;
- p. pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- q. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- r. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui *web site* Pemerintah Daerah;
- s. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretaris

Sekretaris melaksanakan tugas-tugas ketatausahaan, mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian internal dan eksternal dalam rangka memperlancar penyelenggaraan organisasi dan tata laksana organisasi Badan Kepegawaian Daerah;
- b. Pengelolaan urusan dalam (rumah tangga) dan tata usaha Badan Kepegawaian Daerah;
- c. Pengelolaan administrasi perjalanan dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan;

- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan, sarana prasarana, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas;
- e. Pengkoordinasian, fasilitasi dan advokasi administrasi kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah;
- f. Pengkoordinasian, pembinaan dan penyelenggaraan administrasi keuangan Badan Kepegawaian Daerah;
- g. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan administrasi program Badan Kepegawaian Daerah;
- h. Pengkoordinasian dan penyusunan laporan pelaksanaan rencana program dan kegiatan;
- i. Pengkoordinasian dan fasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi bidang-bidang dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

3) Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Mempunyai tugas mengkoordinasikan perumusan bahan dan pelaksanaan pembinaan disiplin pegawai, pengelolaan kedudukan hukum dan status pegawai, kesejahteraan pegawai, pemberhentian pegawai serta pengelolaan penghargaan dan tanda jasa pegawai, dengan fungsi:

- a. Perencanaan penyusunan, monitoring dan evaluasi program pembinaan dan kesejahteraan pegawai daerah;
- b. Penyelenggaraan, pengelolaan dan penyusunan program kesejahteraan dan disiplin pegawai;

- c. Perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan dan tanda jasa pegawai;
- d. Perencanaan, pengelolaan dan pelaksanaan pemberhentian pegawai.

4) Bidang Formasi dan Mutasi Pegawai

Mempunyai tugas mengkoordinasikan perumusan bahan dan pelaksanaan formasi pegawai, pengadaan pegawai, melaksanakan penyelesaian administrasi kepangkatan, jabatan, penggajian dan perpindahan pegawai antar daerah serta dokumentasi dan data, dengan fungsi:

- a. Penyusunan ketetapan, pedoman, standar dan analisa bagi formasi pegawai;
- b. Pengendalian monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan dibidang formasi dan mutasi pegawai;
- c. Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan serta pengangkatan pegawai;
- d. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional;
- e. Pengumpulan bahan dan pengelolaan administrasi perpindahan pegawai antar daerah dalam dan antar propinsi;
- f. Pengumpulan bahan dan pengelolaan administrasi kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala;

- g. Pengumpulan bahan dan pengelolaan informasi kepegawaian dan data pegawai;
- h. Pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian.

5) Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Mempunyai tugas menyusun dan mengelola program dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai, dengan fungsi:

- a. Perumusan program dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis fungsional pegawai;
- b. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan mengenai pendidikan dan pelatihan pegawai;
- c. Perumusan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Pengawasan dan pengendalian terhadap pengajuan dan pelaksanaan tugas dan ijin belajar pegawai;
- e. Perumusan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan ujian dinas pegawai.

B. Gambaran Umum Responden

Responden adalah sampel penelitian yang berjumlah 35 pegawai tetap Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Blitar yang dimintai kesediaannya untuk memberikan tanggapan atau jawaban atas masalah atau pertanyaan yang

disampaikan. Sementara yang dimaksud deskripsi responden adalah gambaran latar belakang responden yang meliputi usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Usia Responden

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	< 40 tahun	13	37%
2.	40 – 50 tahun	18	51%
3.	> 50 tahun	4	12%
JUMLAH		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas diterangkan bahwa dari 35 responden, diketahui 13 orang atau (37%) responden berusia < 40 tahun, 18 orang atau (51%) responden berusia 40-50 tahun, dan 4 orang atau (12%) responden berusia > 50 tahun. Usia produktif yaitu usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu, berkisar 15-65 tahun. Dalam hal ini BKD kota Blitar tingkat usia produktif pegawai 40-50 tahun memiliki persentase terbesar dibandingkan tingkat usia lainnya.

2. Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Adapun tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA	10	28%
4.	Diploma	3	9%
5.	Sarjana	22	63%
JUMLAH		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari gambaran responden diatas tingkat pendidikan para responden yang berpendidikan SD 0 (0%), yang berpendidikan SMP 0 (0%), yang berpendidikan SMA adalah 10 orang (28%), yang berpendidikan Diploma hanya 3 orang (9%), dan yang berpendidikan Sarjana 22 orang (63%). Dari sini terlihat bahwa pegawai BKD kota Blitar banyak yang berasal dari lulusan Sarjana.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	<10 tahun	9	26%
2.	10 s/d 20 tahun	10	28%
3.	> 20 tahun	16	46%
JUMLAH		35	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari data responden diatas dapat diketahui bahwa lama kerja para responden yang < 10 tahun sebesar 9 orang (26%), 10 s/d 20 tahun sebesar 10

orang (28%), dan > 20 tahun sebesar 16 orang (46%). Dari sini terlihat bahwa pegawai BKD kota Blitar dengan masa kerja terbanyak yaitu > 20 tahun.

C. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koef	P-value	Keterangan
X1	X1.1	0,698	0,000	Valid
	X1.2	0,786	0,000	Valid
	X1.3	0,765	0,000	Valid
	X1.4	0,669	0,000	Valid
X2	X2.1	0,440	0,008	Valid
	X2.2	0,712	0,000	Valid
	X2.3	0,784	0,000	Valid
	X2.4	0,821	0,000	Valid
	X2.5	0,696	0,000	Valid
	X2.6	0,672	0,000	Valid
X3	X3.1	0,670	0,000	Valid
	X3.2	0,810	0,000	Valid
	X3.3	0,758	0,000	Valid
	X3.4	0,749	0,000	Valid
Y	Y1	0,856	0,000	Valid
	Y2	0,574	0,000	Valid
	Y3	0,608	0,000	Valid
	Y4	0,846	0,000	Valid
	Y5	0,614	0,000	Valid
	Y6	0,736	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, untuk uji validitas dapat dijelaskan bahwa kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), kesesuaian kemampuan (X_3), dan prestasi kerja pegawai (Y) mempunyai koefisien korelasi masing-masing variabel nilainya lebih besar daripada 0,3. Selain itu, p -value masing-masing variabel nilainya lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05), sehingga semua butir dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Hasil
X1	0,706	Reliabel
X2	0,784	Reliabel
X3	0,726	Reliabel
Y	0,794	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas didapatkan koefisien *Alpha Cronbach* untuk variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian kemampuan (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai (Y) lebih besar daripada 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel tersebut dapat dihandalkan dan reliabel.

D. Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif

a) Variabel Kesesuaian Pengetahuan

Tabel 4.6
Jawaban Responden Untuk Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X1)

Item	Keterangan	Frekwensi	
		Orang	Presentase
X1.1	Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya		
	Sangat setuju	1	3%
	Setuju	24	69%
	Ragu-ragu	9	25%
	Tidak setuju	1	3%
X1.2	Saya ditempatkan sesuai dengan pendidikan formal dan non formal		
	Sangat setuju	5	14%
	Setuju	20	57%
	Ragu-ragu	8	23%
	Tidak setuju	2	6%
X1.3	Saya paham tentang prosedur pelaksanaan tugas		
	Sangat setuju	6	17%
	Setuju	21	60%
	Ragu-ragu	8	23%
	Tidak setuju	0	0%
X.1.4	Saya paham tentang aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas		
	Sangat setuju	6	17%
	Setuju	21	60%
	Ragu-ragu	8	23%
	Tidak setuju	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui gambaran umum jawaban responden mengenai variabel kesesuaian pengetahuan (X1). Pada item X1.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (69%), yang menjawab ragu-ragu

sebanyak 9 orang (25%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X1.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (57%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X1.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X1.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) diketahui nilai mengacu pada skala 4 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa suatu organisasi/instansi dalam melakukan penempatan pegawai setuju sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Sebab setiap pegawai itu harus memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan sehingga pegawai akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

b) Variabel Kesesuaian Ketrampilan

Tabel 4.7

Jawaban Responden Untuk Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X2)

Item	Keterangan	Frekwensi	
		Orang	Presentase
X2.1	Saya dapat menerapkan teknik yang saya kuasai		
	Sangat setuju	1	3%
	Setuju	32	91%
	Ragu-ragu	2	6%
	Tidak setuju	0	0%
X2.2	Saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan fungsinya		
	Sangat setuju	4	11%
	Setuju	31	89%
	Ragu-ragu	0	0%
	Tidak setuju	0	0%
X2.3	Saya mempunyai sikap terbuka saran pegawai lain		
	Sangat setuju	6	17%
	Setuju	27	77%
	Ragu-ragu	2	6%
	Tidak setuju	0	0%
X2.4	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain		
	Sangat setuju	6	17%
	Setuju	27	77%
	Ragu-ragu	2	6%
	Tidak setuju	0	0%
X2.5	Saya selalu mempelajari tugas yang diberikan sebelum saya kerjakan		
	Sangat setuju	6	17%
	Setuju	29	83%
	Ragu-ragu	0	0%
	Tidak setuju	0	0%
X2.6	Saya siap untuk mengganggu resiko apabila dalam pekerjaan saya melakukan kesalahan		
	Sangat setuju	3	9%
	Setuju	28	80%
	Ragu-ragu	4	11%
	Tidak setuju	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui gambaran umum jawaban responden mengenai variabel kesesuaian ketrampilan (X2). Pada item X2.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (3%), yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (91%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X2.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (89%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X2.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (77%), yang menjawab ragu-ragu 2 sebanyak orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X2.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (77%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X2.5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (83%), yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang (0%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X2.6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (80%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Dari variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) diketahui nilai mengacu pada skala 4 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa suatu organisasi/instansi dalam melakukan penempatan pegawai setuju sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kesesuaian ketrampilan ini sangat diperlukan dalam penempatan kerja pegawai. Karena dengan ketrampilan, pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana sebelumnya. Selain itu, pegawai juga tidak perlu pengawasan dalam mengerjakan tugasnya karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

c) Variabel Kesesuaian Kemampuan

Tabel 4.8

Jawaban Responden Untuk Variabel Kesesuaian Kemampuan (X3)

Item	Keterangan	Frekwensi	
		Orang	Presentase
X3.1	Saya siap memikul semua tanggung jawab besar yang ada di organisasi		
	Sangat setuju	3	9%
	Setuju	19	54%
	Ragu-ragu	12	34%
	Tidak setuju	1	3%
X3.2	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi		
	Sangat setuju	4	11%
	Setuju	21	60%
	Ragu-ragu	10	29%
	Tidak setuju	0	0%
X3.3	Saya siap melembur apabila ada tugas banyak		
	Sangat setuju	3	9%
	Setuju	24	68%
	Ragu-ragu	8	23%
	Tidak setuju	0	0%
X3.4	Posisi dan jabatan sesuai dengan kemampuan kerja		
	Sangat setuju	1	3%
	Setuju	21	60%
	Ragu-ragu	13	37%
	Tidak setuju	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui gambaran umum jawaban responden mengenai variabel kesesuaian kemampuan (X3). Pada item X3.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (54%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang (34%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X3.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (29%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X3.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (68%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (23%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item X3.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (3%), yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (37%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Dari variabel kesesuaian kemampuan (X_3) diketahui nilai mengacu pada skala 4 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa suatu organisasi/instansi dalam melakukan penempatan pegawai setuju sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Sebab, kemampuan itu sangat penting dan bertujuan untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, kemampuan ini menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

d) Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.9
Jawaban Responden Untuk Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Item	Keterangan	Frekwensi	
		Orang	Presentase
Y1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target		
	Sangat setuju	5	14%
	Setuju	25	72%
	Ragu-ragu	5	14%
	Tidak setuju	0	0%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Y2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar		
	Sangat setuju	1	3%
	Setuju	30	86%
	Ragu-ragu	4	11%
	Tidak setuju	0	0%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Y3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Sangat setuju	5	14%
	Setuju	27	77%
	Ragu-ragu	3	9%
	Tidak setuju	0	0%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Y4	Pekerjaan saya selesai dengan hasil yang dikehendaki		
	Sangat setuju	5	14%
	Setuju	26	75%
	Ragu-ragu	4	11%
	Tidak setuju	0	0%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Y5	Saya selalu hadir tepat waktu		
	Sangat setuju	7	20%
	Setuju	25	72%
	Ragu-ragu	2	5%
	Tidak setuju	1	3%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Y6	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu		
	Sangat setuju	3	9%
	Setuju	29	82%
	Ragu-ragu	3	9%
	Tidak setuju	0	0%
	Sangat tidak setuju	0	0%
Total		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui gambaran umum jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja pegawai (Y). Pada item Y.1, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (72%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item Y.2, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (3%), yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (86%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item Y.3, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (77%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item Y.4, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14%), yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (75%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (11%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item Y.5, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab setuju 25 sebanyak orang (72%), yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (5%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Pada item Y.6, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang 9(%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (82%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (9%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang (0%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

Dari variabel prestasi kerja pegawai (Y) diketahui nilai mengacu pada skala 4 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan setuju bahwa suatu organisasi/instansi dalam melakukan penempatan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuannya dapat meningkatkan prestasi kerja masing-masing pegawai.

2. Analisis Inferensial

a) Analisis Uji Asumsi Klasik

1) Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF >10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Kesesuaian pengetahuan (X_1)	2,014	Non Multikolinieritas
Kesesuaian ketrampilan (X_2)	1,721	Non Multikolinieritas
Kesesuaian kemampuan (X_3)	2,591	Non Multikolinieritas

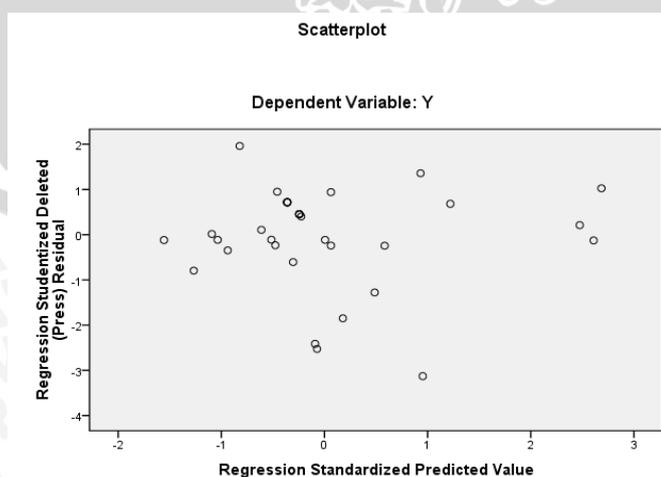
Sumber : Data Primer Diolah, 2012

Dari hasil perhitungan yang terdapat dalam Tabel 4.10 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

2) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun gambar *Scatter Plot* uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.2



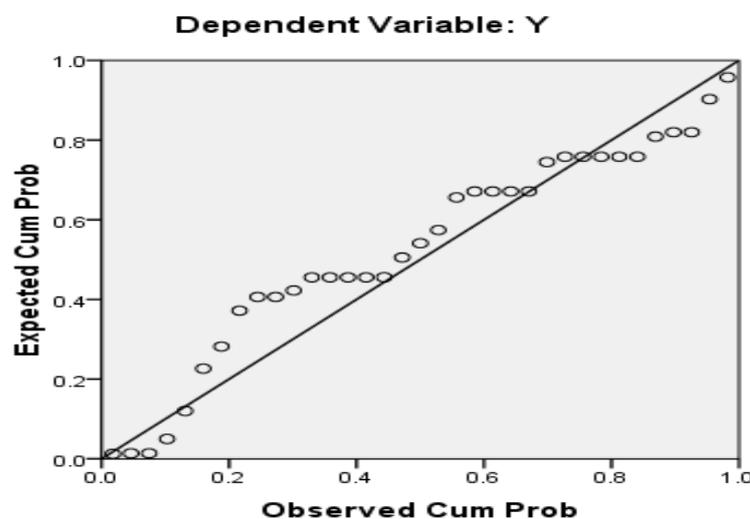
Pada grafik *Scatter Plot* hasil *output* SPSS terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti data telah memenuhi asumsi homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, data telah memenuhi persyaratan untuk regresi linier berganda.

3) Normalitas

Model regresi yang baik jika semua variabel berdistribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Atas dasar *Normal P-P Plot* Uji Normalitas *output* SPSS di atas, diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

b) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16 for windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Berganda Pada Variabel Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Ketrampilan Dan Kesesuaian Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	p-value	Keterangan
X1	0,259	2,346	0,026	Signifikan
X2	0,705	6,084	0,000	Signifikan
X3	0,295	2,186	0,036	Signifikan
α				= 0,05
R				= 0,918
Koefisien Determinasi (R Square)				= 0,843
Adjusted R Square				= 0,828
F-hitung				= 55,460
p-value				= 0,000
F-tabel				= 2,911
t-tabel				= 2,039

Sumber: Hasil Analisis, 2012



Diketahui bahwa: $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$Y = 0,259X_1 + 0,705X_2 + 0,295X_3$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, kontribusi variabel penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) memiliki nilai yang signifikan.

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1) $\beta_1 = 0,259$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti hubungan antara kesesuaian pengetahuan (X_1) dan prestasi kerja pegawai (Y) berbanding lurus yang maksudnya semakin bagus kesesuaian pengetahuan maka prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

2) $\beta_2 = 0,705$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti hubungan antara kesesuaian ketrampilan (X_2) dan prestasi kerja pegawai (Y) berbanding lurus yang maksudnya semakin bagus kesesuaian ketrampilan maka prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

3) $\beta_3 = 0,295$

Koefisien regresi ini menunjukkan tanda positif yang berarti hubungan antara kesesuaian kemampuan (X_3) dan prestasi kerja pegawai (Y) berbanding lurus yang maksudnya semakin bagus kesesuaian

kemampuan maka maka maka prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa korelasi variabel penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah sangat kuat. Interpretasi koefisien korelasi ini didasarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Pedoman Interpretasi 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 (2011:184)

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel penempatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini selanjutnya dilakukan dengan alat pengujian *F-test*. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel penempatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian

kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan *output* SPSS nilai $F_{hitung} = 55,460$ pada probabilitas 0.000. Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas hitung $< level\ of\ significance$ (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan secara simultan penempatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai.

Angka *R square* yang diperoleh sebesar 0,843. Hal ini berarti 84,3% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penempatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3), dan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Atas dasar *F-test* tersebut maka hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dapat diterima atau teruji kebenarannya.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model

regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$.

Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

a) Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Output SPSS menyatakan nilai t_{hitung} variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) sebesar 2,346 pada tingkat probabilitas 0,026. Kriteria pengujian menyebutkan jika nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance}$ (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan kesesuaian pengetahuan (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0,026 < 0,05$ atau nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance}$ (α) sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa X_1 (kesesuaian pengetahuan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai).

b) Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X_2)

Output SPSS menyatakan nilai t_{hitung} variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) sebesar 6,084 pada tingkat probabilitas 0,000. Kriteria pengujian menyebutkan jika nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance}$ (α) maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan kesesuaian ketrampilan (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance}$ (α) sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa X_2 (kesesuaian ketrampilan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai).

c) Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3)

Output SPSS menyatakan nilai t_{hitung} variabel kesesuaian kemampuan (X_3) sebesar 2,186 pada tingkat probabilitas 0,036. Kriteria pengujian menyebutkan

jika nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance } (\alpha)$ maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa $0.036 < 0.05$ atau nilai signifikansi $t < \text{Level of Significance } (\alpha)$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa X_3 (kesesuaian kemampuan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai).

3. Penentuan Variabel Yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y , dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Beta (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien Beta (β) yang paling besar.

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta (β)	Pengaruh
1	X_1	0,259	Signifikan
2	X_2	0,705	Signifikan
3	X_3	0,295	Signifikan

Sumber : Hasil SPSS, 2012

Berdasarkan pada tabel 4.13 tersebut, variabel X_2 adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_2 (kesesuaian ketrampilan) daripada variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) dan variabel kesesuaian kemampuan (X_3). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa

semakin baik Kesesuaian Ketrampilan (X_2) maka semakin meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai (Y).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, variabel penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di dalam Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar hasilnya bisa dikatakan baik.

Variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1) dalam BKD kota Blitar sudah berjalan dengan baik. Jika penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan berjalan baik, maka penempatan dalam suatu organisasi juga akan baik dan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Tanpa dukungan dari penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan kerja pegawai di dalam suatu organisasi tidak akan berjalan efektif.

Variabel penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2) juga berjalan dengan baik. Jika penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan berjalan baik, maka penempatan dalam suatu organisasi juga akan baik dan prestasi kerja para pegawai juga pasti akan meningkat. Tanpa dukungan dari penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan, penempatan pegawai di dalam suatu organisasi juga tidak akan berjalan efektif.

Selain itu, variabel penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan (X_3) juga berjalan dengan baik. Jika penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan

berjalan baik, maka penempatan di dalam suatu organisasi atau instansi juga akan baik dan prestasi kerja para pegawai juga pasti akan meningkat. Tanpa dukungan dari penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan, penempatan pegawai di dalam organisasi tidak akan berjalan efektif.

Untuk variabel prestasi kerja pegawai (Y) yang ada di BKD Kota Blitar, jika melihat hasil penyebaran kuesioner sudah berjalan baik karena pegawai BKD Kota Blitar mempunyai standart hasil kerja dan ketepatan waktu yang harus dipenuhi. Dalam hal ini penempatan yang benar sangat diperlukan. Untuk mencapai standart hasil kerja yang baik dan ketepatan waktu yang harus dipenuhi, maka para pegawai harus ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan maupun kemampuan masing-masing pegawai. Sehingga hasil kerja bisa berjalan dengan efektif dan tepat waktu. Dengan begitu penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui uji F dengan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2), dan penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,828. Ini berarti kontribusi variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2), dan penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 82,8% dan

sisanya 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu berdasarkan uji t-test (parsial) membuktikan adanya pengaruh penempatan pegawai berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) dimana nilai probabilitas sebesar $0,026 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y.

Pada variabel penempatan pegawai berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2) hasil analisis secara parsial didapatkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi (*alpha*) yang digunakan yaitu 5% (0,05), karena nilai probabilitas X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y.

Sedangkan pada variabel penempatan kesesuaian kemampuan (X_3) hasil analisis secara parsial didapatkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi (*alpha*) yang digunakan yaitu 5% (0,05), karena nilai probabilitas X_3 sebesar $0,036 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_3 terhadap variabel Y.

Koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,843 menjelaskan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2), dan penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Selanjutnya dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) adalah

variabel yang memiliki nilai Koefisien β yang paling besar. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai Koefisien β pada masing-masing variabel bebas. Untuk X_1 sebesar 0,259, sedangkan untuk X_2 dan X_3 sebesar 0,705 dan 0,295. Hal ini berarti variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai adalah variabel kesesuaian ketrampilan (X_2).

Jadi, variabel penempatan yang paling dominan di BKD Kota Blitar adalah variabel penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2). Hal ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya. Berdasarkan dari data yang diolah di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Blitar, lebih menerapkan penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan. Dengan adanya kesesuaian ketrampilan ini berarti pegawai di BKD Kota Blitar mampu, cakap dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Selain itu, ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai memegang peranan yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang meliputi sesuai dengan standar kuantitas, sesuai dengan standar kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, dengan meningkatnya ketrampilan pegawai, maka diharapkan semua pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu. Sebab, pegawai yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan lagi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya.

Dan tentunya perlu benar-benar memperhatikan implementasi variabel penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan sehingga prestasi kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi. Hal ini sesuai dengan keadaan di BKD Kota Blitar yang mencerminkan bahwa prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh

variabel penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan. Oleh karena itu, dengan adanya variabel kesesuaian ketrampilan ini yang berjalan dengan baik, otomatis prestasi kerja di BKD Kota Blitar pasti akan meningkat juga.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, apabila penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan jika secara bersama-sama implementasinya ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila penempatan kerja berdasarkan kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan diturunkan, maka prestasi kerja pegawai juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Siagian (2004:228) yang menyatakan bahwa jika penempatan pegawai sudah baik atau sudah tepat maka prestasi kerja pegawai juga akan baik pula. Tetapi sebaliknya, jika penempatan pegawai mereka kurang baik, tidak mustahil pula prestasi kerja para pegawai tidak setinggi yang diharapkan bukan karena kekurangan kemampuan para pegawai yang bersangkutan saja. Hasibuan (2005:71) juga menyatakan bahwa penempatan pegawai/karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel penempatan yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini disebabkan dari hasil pengujian yang menunjukkan $0,000 < 0,05$ atau probabilitas hitung $< \text{level of significance } (\alpha)$.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial pada variabel penempatan yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) menunjukkan bahwa ketiganya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengaruh (X_1) terhadap (Y) dimana $0,026 < 0,05$ atau nilai signifikansi $t < \text{level of significance } (\alpha)$, (X_2) terhadap (Y) dimana $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi $t < \text{level of significance } (\alpha)$ serta pengaruh (X_3) terhadap (Y) dimana $0,036 < 0,05$ atau nilai signifikansi $t < \text{level of significance } (\alpha)$.
3. Berdasarkan analisis regresi berganda, variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel

penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2) yang ditunjukkan melalui nilai Koefisien Beta terbesar, yaitu sebesar 0,705.

4. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,828 (82,8%) menunjukkan bahwa variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2) dan kesesuaian kemampuan (X_3) memberikan kontribusi sebesar 82,8% terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.
5. Koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,843 menjelaskan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan (X_1), penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan (X_2), dan penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

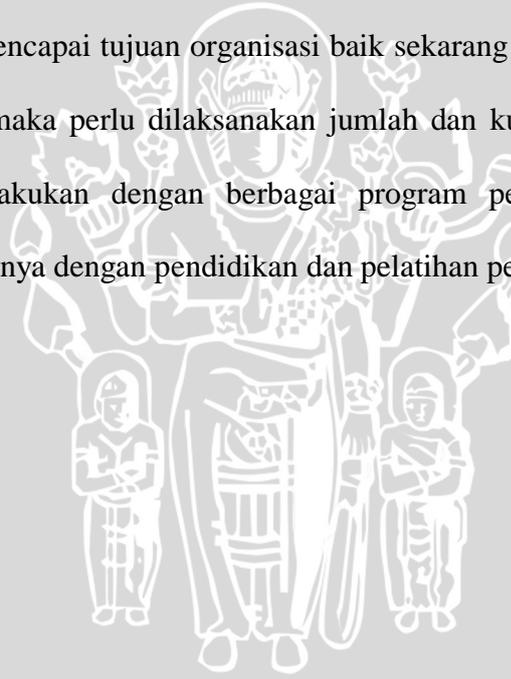
B. Saran

Saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Penempatan pegawai juga sebaiknya didasarkan atas kemauan serta kesiapan para pegawai yang akan ditempatkan pada posisi tertentu, sehingga pegawai yang bersangkutan tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja dari pegawai tersebut.
2. Agar pelaksanaan penempatan pegawai sesuai dengan prinsip *The right man in the right place and the right man in the right job*, maka suatu

organisasi harus menetapkan spesifikasi jabatan yang benar-benar baik, sehingga pegawai yang akan ditempatkan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuannya.

3. Untuk lebih mengoptimalkan prestasi kerja pegawai BKD Kota Blitar, selain menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat, sebaiknya juga memperhatikan kesejahteraan dan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung. Sehingga para pegawai akan menyadari dan termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.
4. Agar dapat mencapai tujuan organisasi baik sekarang maupun masa yang akan datang maka perlu dilaksanakan jumlah dan kualitas pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan berbagai program peningkatan kualitas pegawai misalnya dengan pendidikan dan pelatihan pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benardin, John and Joice, F. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. Singapura: M.C, graw. Hill. Inc.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. e.d 2*. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Gomes, E. Faustino. 2002. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjanto, Imam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Malang.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data dengan Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1990. *Pengadaan Personalia*. ed.1. jakarta: CV. Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T B Syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. dan Marihot Amh Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.

- Rao, T. V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Seri Manajemen No. 125. Dialihbahasakan oleh Ny. L. Mulyana. Jakarta: P.T. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Schuller, Randal S. and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penilaian Survey*. Jakarta: P.T. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. cetakan ke-13. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Jurnal

- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profit*. McGraw-Hill Irwin.
- McLean, G. H; Osman-Gani, A. M; and Cho, E. 2004. *Human Resources Development as National Policy*. Advances in Developing Human Rosources.

Undang-undang

- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

LAMPIRAN 1

**KUISIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2012**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai** (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar)”, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi daftar pernyataan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pernyataan dengan lengkap. Jawaban yang anda berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Pavita Sukma D.

No. Responden :
(diisi oleh peneliti)

Petunjuk Pengisian :

1. Beri tanda (√) sesuai pendapat Anda pada kotak jawaban yang tersedia.
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap jawaban
3. Isilah titik-titik sesuai dengan pernyataan yang tersedia dalam mengisi identitas

A. Identitas Responden

- | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------|---|
| 1. Usia Anda | : | tahun | |
| 2. Jenis kelamin | : 1. Pria <input type="checkbox"/> | | 2. Wanita <input type="checkbox"/> |
| 3. Status | : 1. Kawin <input type="checkbox"/> | | 2. Belum kawin <input type="checkbox"/> |
| 4. Pendidikan terakhir Anda | : | | |
| 5. Masa kerja Anda | : | tahun | |

Keterangan :

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju |
| S | : Setuju |
| R | : Ragu-ragu |
| TS | : Tidak Setuju |
| STS | : Sangat Tidak Setuju |



PERNYATAAN KUESIONER:

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
A	VARIABEL KESESUAIAN PENGETAHUAN					
	1. Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
	2. Saya ditempatkan sesuai dengan pendidikan formal saya					
	3. Saya paham tentang prosedur pelaksanaan tugas					
	4. Saya paham tentang aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas					
B	VARIABEL KESESUAIAN KETRAMPILAN					
	1. Saya dapat menerapkan teknik yang saya kuasai					
	2. Saya dapat menggunakan peralatan yang tersedia sesuai dengan fungsinya					
	3. Saya mempunyai sikap terbuka terhadap saran pegawai lain					
	4. Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain					
	5. Saya selalu mempelajari tugas yang diberikan sebelum saya kerjakan					
	6. Saya siap untuk menanggung resiko apabila dalam pekerjaan saya melakukan kesalahan					
C	VARIABEL KESESUAIAN KEMAMPUAN					
	1. Saya siap memikul semua tanggung jawab besar yang ada di organisasi					
	2. Saya siap melembur apabila ada tugas banyak					
	3. Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi					
	4. Posisi dan jabatan sesuai dengan kemampuan kerja					
D	PRESTASI KERJA					
	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
	2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar					
	3. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
	4. Pekerjaan saya selesai dengan hasil yang dikehendaki					
	5. Saya selalu hadir tepat waktu					
	6. Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Jawaban Responden
Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1.	3	4	3	4	14
2.	4	3	3	4	14
3.	4	4	3	3	14
4.	3	3	3	3	12
5.	3	3	3	3	12
6.	3	3	4	4	14
7.	4	4	3	3	14
8.	4	4	4	3	15
9.	4	4	4	4	16
10.	4	5	4	5	18
11.	4	5	5	4	18
12.	4	4	4	4	16
13.	4	4	4	4	16
14.	4	4	4	4	16
15.	3	3	4	4	14
16.	5	5	5	5	20
17.	4	4	4	5	17
18.	4	5	5	4	18
19.	4	4	4	4	16
20.	3	3	5	5	16
21.	3	3	4	4	14
22.	4	4	4	4	16
23.	4	4	4	4	16
24.	4	4	4	4	16
25.	3	3	4	4	14
26.	4	4	4	3	15
27.	4	4	4	3	15
28.	4	2	4	4	14
29.	3	4	3	4	14
30.	2	2	4	4	12
31.	4	4	4	4	16
32.	4	4	3	3	14
33.	4	5	5	5	19
34.	4	4	4	4	16
35.	4	4	5	5	18

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Responden
Kesesuaian Ketrampilan (X_2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1.	4	4	4	4	4	4	24
2.	5	5	5	5	4	4	28
3.	4	4	4	4	4	4	24
4.	4	4	4	4	4	4	24
5.	4	4	4	4	4	4	24
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	4	4	4	4	4	4	24
9.	4	4	5	4	4	4	25
10.	4	5	5	5	5	5	29
11.	4	4	4	3	5	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	4	24
14.	4	4	3	4	4	4	23
15.	4	4	3	3	4	4	22
16.	4	4	5	5	5	5	28
17.	4	4	4	5	5	4	26
18.	4	4	4	5	5	4	26
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	4	4	4	4	4	3	23
22.	3	4	4	4	4	4	23
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	4	4	4	4	4	24
26.	4	4	4	4	4	4	24
27.	3	4	4	4	4	3	22
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	4	5	5	4	4	3	25
30.	4	4	4	4	4	4	24
31.	4	4	4	4	4	3	23
32.	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	5	5	5	5	5	29
34.	4	4	4	4	4	4	24
35.	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 4

Tabulasi Jawaban Responden
Kesesuaian Kemampuan (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
1.	3	4	4	4	15
2.	2	4	4	4	14
3.	3	4	4	4	15
4.	3	3	3	3	12
5.	4	3	3	3	13
6.	3	4	4	4	15
7.	4	4	4	3	15
8.	4	3	4	4	15
9.	5	4	4	4	17
10.	4	5	5	4	18
11.	4	4	4	3	15
12.	4	3	4	3	14
13.	4	3	3	4	14
14.	3	4	4	3	14
15.	3	3	3	3	12
16.	5	5	5	5	20
17.	4	4	4	4	16
18.	4	5	4	4	17
19.	4	4	4	4	16
20.	4	4	4	3	15
21.	3	4	3	3	13
22.	4	4	4	4	16
23.	4	3	4	3	14
24.	3	4	3	4	14
25.	4	3	4	3	14
26.	4	4	4	4	16
27.	3	3	4	3	13
28.	3	4	4	4	15
29.	4	4	3	4	15
30.	4	4	4	4	16
31.	3	4	4	4	15
32.	3	3	3	3	12
33.	5	5	4	4	18
34.	4	4	4	4	16
35.	4	4	5	4	17

LAMPIRAN 5

Tabulasi Jawaban Responden
Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	3	4	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	4	4	4	25
10	5	4	5	5	5	5	29
11	4	3	3	4	5	4	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	3	4	23
15	3	3	4	4	4	3	21
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	4	5	5	4	27
18	5	4	4	5	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	4	4	4	4	3	22
21	3	4	4	3	4	4	22
22	3	4	4	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	4	4	2	4	22
27	3	3	4	3	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	5	4	3	4	24
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	5	5	5	5	29
34	4	4	4	4	5	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 6

Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Pengetahuan (X₁)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.677**	.276	.115	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.109	.511	.000
	N	35	35	35	35	35
x1.2	Pearson Correlation	.677**	1	.339*	.218	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.046	.208	.000
	N	35	35	35	35	35
x1.3	Pearson Correlation	.276	.339*	1	.640**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.109	.046		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
x1.4	Pearson Correlation	.115	.218	.640**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.511	.208	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
x1	Pearson Correlation	.698**	.786**	.765**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	4



LAMPIRAN 7

Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Ketrampilan (X₂)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.343*	.235	.235	.045	.213	.440**
	Sig. (2-tailed)		.043	.173	.173	.799	.218	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.2	Pearson Correlation	.343*	1	.685**	.492**	.313	.224	.712**
	Sig. (2-tailed)	.043		.000	.003	.067	.195	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.3	Pearson Correlation	.235	.685**	1	.602**	.378*	.292	.784**
	Sig. (2-tailed)	.173	.000		.000	.025	.089	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.4	Pearson Correlation	.235	.492**	.602**	1	.541**	.429*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.173	.003	.000		.001	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.5	Pearson Correlation	.045	.313	.378*	.541**	1	.539**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.799	.067	.025	.001		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.6	Pearson Correlation	.213	.224	.292	.429*	.539**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.218	.195	.089	.010	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2	Pearson Correlation	.440**	.712**	.784**	.821**	.696**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

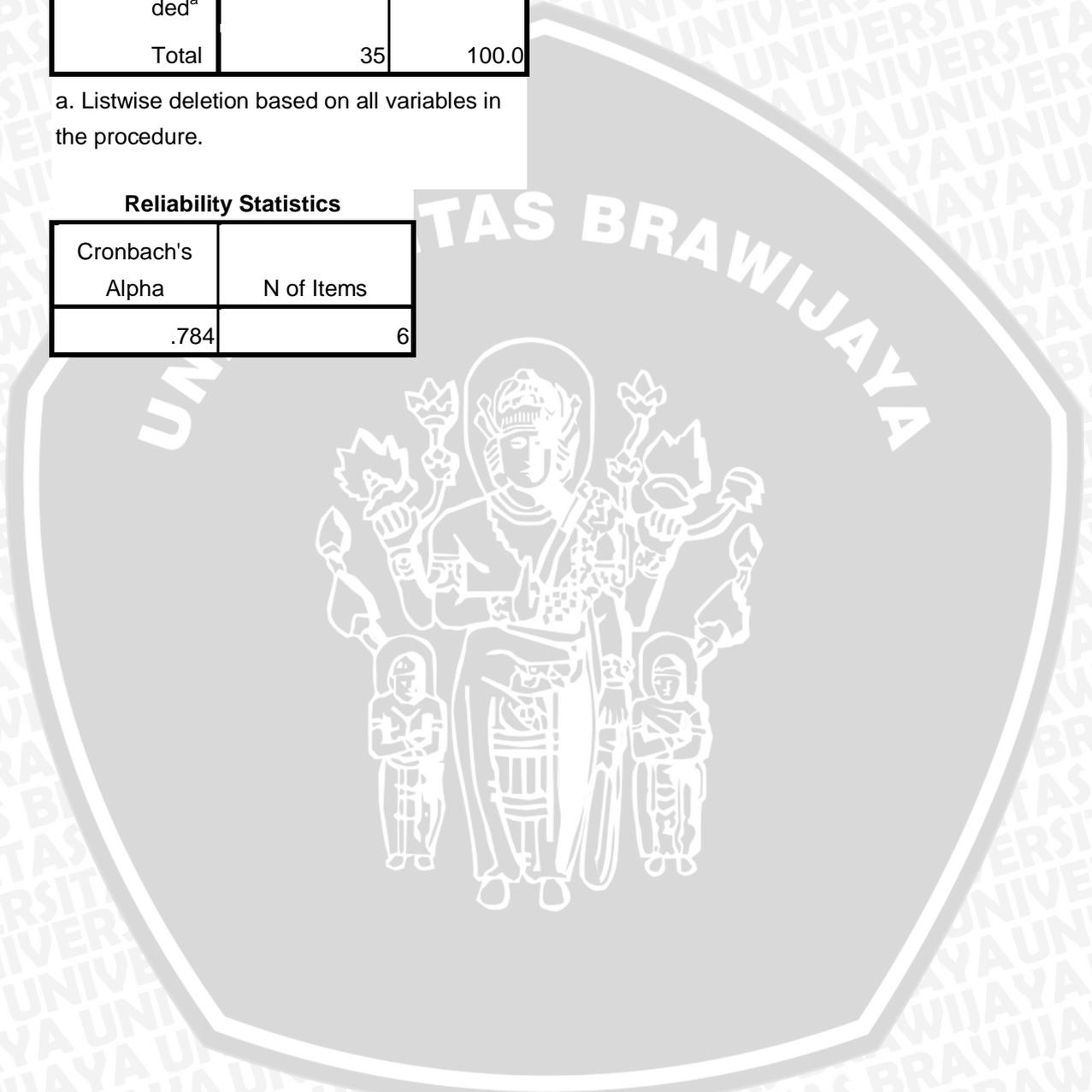
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6



LAMPIRAN 8

Uji Validitas dan Reliabilitas Kesesuaian Kemampuan (X₃)

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.290	.350	.260	.670**
	Sig. (2-tailed)		.091	.039	.131	.000
	N	35	35	35	35	35
x3.2	Pearson Correlation	.290	1	.532**	.613**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.091		.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
x3.3	Pearson Correlation	.350	.532**	1	.425	.758**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001		.011	.000
	N	35	35	35	35	35
x3.4	Pearson Correlation	.260	.613**	.425	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.131	.000	.011		.000
	N	35	35	35	35	35
x3	Pearson Correlation	.670**	.810**	.758**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	4



LAMPIRAN 9

Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y
y1	Pearson Correlation	1	.436**	.338*	.739**	.443**	.645**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.009	.047	.000	.008	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y2	Pearson Correlation	.436**	1	.355*	.473**	.033	.375*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.009		.036	.004	.850	.026	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y3	Pearson Correlation	.338*	.355*	1	.469**	.083	.436**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.047	.036		.005	.637	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y4	Pearson Correlation	.739**	.473**	.469**	1	.460**	.409*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.005		.005	.015	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y5	Pearson Correlation	.443**	.033	.083	.460**	1	.343	.614**
	Sig. (2-tailed)	.008	.850	.637	.005		.044	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y6	Pearson Correlation	.645**	.375*	.436**	.409*	.343	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.009	.015	.044		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y	Pearson Correlation	.856**	.574**	.608**	.846**	.614**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

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



Lampiran 10

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.828	.86809

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.382	3	41.794	55.460	.000 ^a
	Residual	23.361	31	.754		
	Total	148.743	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

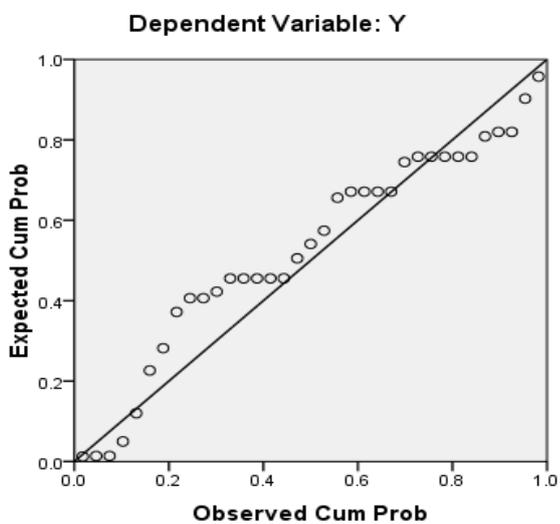
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.575	2.191		-.719	.478		
	X1	.259	.110	.237	2.346	.026	.497	2.014
	X2	.705	.116	.568	6.084	.000	.581	1.721
	X3	.295	.135	.250	2.186	.036	.386	2.591

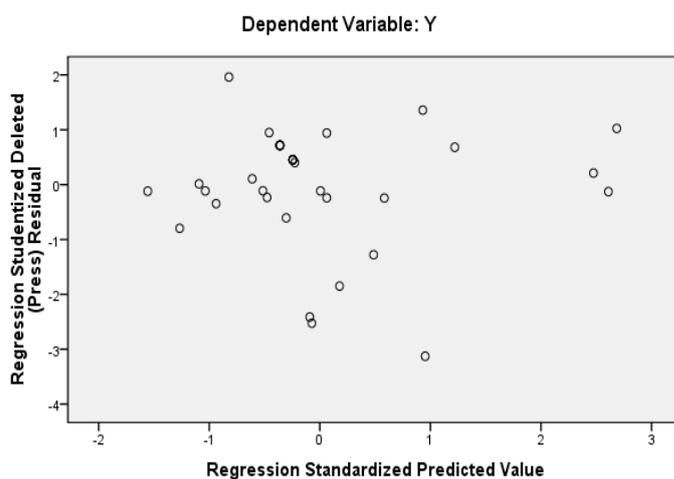
a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



CURRICULUM VITAE

Nama : Pavita Sukma D

Nomor Induk Mahasiswa : 0810310319

Tempat dan Tanggal Lahir : Blitar, 15 Januari 1990

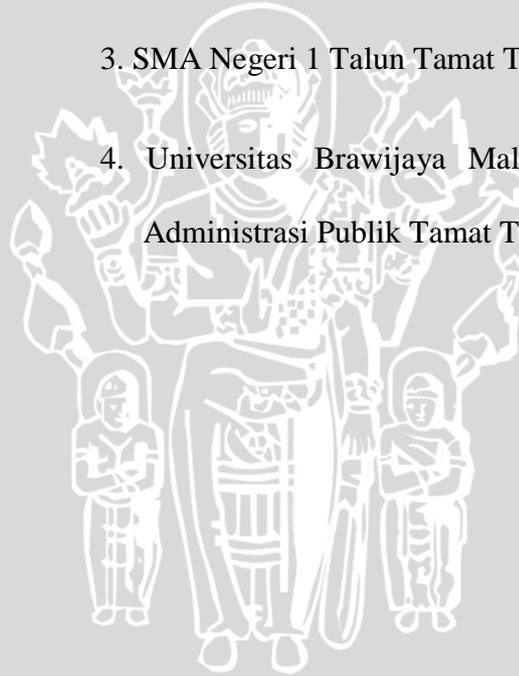
Pendidikan :1. SD Negeri Babadan 1 Wlingi Tamat Tahun 2002

2. SMP Negeri 1 Wlingi Tamat Tahun 2005

3. SMA Negeri 1 Talun Tamat Tahun 2008

4. Universitas Brawijaya Malang Jurusan Ilmu

Administrasi Publik Tamat Tahun 2012





PEMERINTAH KOTA BLITAR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jln. Merdeka No.105 Telp : (0342) 813913-813915,813902 ext : 134-137,162
 Faximile : (0342) 813902, e-mail : bkd@blitar.go.id
BLITAR

SURAT KETERANGAN

NO:897/163. A/422.201/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Dra. TRINANDA ROCHMA BUANA
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Unit Kerja : Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar
Alamat Unit kerja : Jl. Merdeka Nomor 105 Blitar Telp: 813 913 Pesawat 134/135

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : PAVITA SUKMA D
NIM : 0810310319
Dari : Universitas Brawijaya- Malang.
Program Studi : Administrasi Publik
Kosentrasi : --

telah melaksanakan Riset/Survey *dengan baik* pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mulai tanggal 10 Januari 2012 s/d 10 Pebruari 2012.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blitar, 10 Pebruari 2012

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
 DAERAH KOTA BLITAR



Dra. TRINANDA ROCHMA BUANA

Pembina Utama Muda
 Nip: 19550422 198003 2 005

