

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
WILAYAH XXI PROVINSI GORONTALO**

**Oleh
ELSA SULISTIYA THALIB**

E2119074

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
WILAYAH XXI PROVINSI GORONTALO**

Oleh

ELSA SULISTIYA THALIB

E2119074

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PENGELOLA
TRANSPORTASI DARAT WILAYAH XXI PROVINSI GORONTALO

OLEH :

ELSA SULISTIYA THALIB

NIM :

E2119074

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

(Ketua Penguji)

2. Syamsul, SE., MM

(Anggota Penguji)

3. Nur Rahmi, SE., MM

(Anggota Penguji)

4. Syaiful Pakaya, SE., MM

(Pembimbing I)

5. Sri Meike Jusup, SE., MM

(Pembimbing II)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen


Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2023

Saya men buat pernyataan


(ELSA THALIB)
NIM : E2119074

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjtkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful pakaya, SE.,MM selaku pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada

Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2023

Penulis,

ABSTRACT

ELSA SULISTIYA THALIB. E2119074. THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND WORKLOAD ON OFFICER PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE LAND TRANSPORTATION MANAGEMENT CENTER REGION XXI OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to determine the effect of work placement (X1) and workload (X2) on officer performance (Y) at the Office of Land Transportation Management Center Region XXI of Gorontalo Province. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. Population determination and sampling techniques used in this study are by the Census method. Data collection techniques employed are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is path analysis. The first test results show that the Placement (X1) and workload (X2) variables simultaneously significantly affect officer performance at the Office of the Land Transportation Management Center Region XXI of Gorontalo Province, namely 0.744 or 74.4%. The results of testing the second hypothesis show that Placement (X1) partially has a significant effect on officer performance at the Office of the Land Transportation Management Center Region XXI of Gorontalo Province, namely 0.592 or 59.2%. The third test results indicate that workload (X2) partially has a significant effect on officer performance at the Office of the Land Transportation Management Center Region XXI of Gorontalo Province, which is 0.389 or 38.9%.

Keywords: *job placement, workload, performance*



ABSTRAK

ELSA SULISTIYA THALIB. E2119074. PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT WILAYAH XXI PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0,744 atau 74,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Penempatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.592 atau 59,2%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.389 atau 38,9%.

Kata kunci: penempatan kerja, beban kerja, kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA,PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian pustaka	7
2.1.1 penempatan kerja	7
2.1.1.1 pengertian penempatan kerja	7
2.1.1.2 faktor penempatan kerja.....	8
2.1.1.3 indikator yang mempengaruhi penempatan kerja	11
2.1.2 beban kerja.....	12
2.1.2.1 pengertian beban kerja	12
2.1.2.2 faktor beban kerja	13
2.1.2.3 indikator yang beban kerja	16
2.1.3 kinerja pegawai	18
2.1.3.1 Pengertian kinerja pegawai	18
2.1.3.2 Faktor kinerja pegawai	20
2.1.3.3 Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	20
2.1.4 Hubungan antar variabel	21
2.1.4.1 Hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai	21

2.1.4.2 Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.....	22
2.15 Penelitian terdahulu	23
2.2 Kerangka pemikiran.....	27
2.3 Hipotesis	28

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penlitian.....	29
3.2 Metode penelitian.....	29
3.2.1 Metode yang digunakan.....	29
3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian	30
3.2.3 Populasi dan sampel.....	32
3.2.4 Jenis dan sumber data	33
3.2.5 Teknik pengumpulam data.....	34
3.2.6 Pengujian instrumen penelitian.....	35
3.2.6.1 Uji validitas	35
3.2.6.2 Uji reliabilitas	37
3.2.7 Uji asumsi klasik.....	38
3.2.7.1 Uji multikononieritas.....	38
3.2.7.2 Uji heteroskedastisitas.....	38
3.2.7.3 Uji normalitas	39
3.2.7.4 Uji autokorelasi	40
3.2.8 Analisis regresi berganda.....	41
3.2.9 Pengujian hipotesis	42
3.2.9.1 Uji F (simultan)	43
3.2.9.2 Uji T (parsial)	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Balai Pengelola Transportasi Darat wilayah XXI Provinsi Gorontalo.....	43
4.1.2 Visi dan Misi.....	44

4.1.3	Struktur Organisasi Balai Pengelolah Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.....	45
4.2	Hasil Penelitian.....	47
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	47
4.2.2	Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	49
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	53
4.2.4	Analisis Data Statistik.....	55
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	57
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	40
Gambar 4.1 Struktur Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.....	46
Gambar 4.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen	31
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	31
Tabel 3.4 Populasi Penelitian.....	32
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja (X1)	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja(X2).....	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Penempatan Kerja (X1).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Beban Kerja (X2).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4.12 Koefisien Jalur,Pengaruh Langsung,Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	75
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	90
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	93
Lampiran 5 Uji Korelasi.....	99
Lampiran 6 Uji Hipotesis.....	100
Lampiran 7 R Tabel F Tabel.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi beradaptasi dengan perubahan yang cepat berubah dalam menjaga stabilitas organisasi. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang ada dalam setiap dalam keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sebuah organisasi, maka banyak organisasi atau instansi yang semakin menyadari bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, disiplin, dan pengendalian berjalan dengan baik dan memiliki unsur-unsur yang mendukung dan memenuhi persyaratan.

Pegawai sebagai faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan, sehingga tidak memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik tentu akan berimbas terhadap keberlangsungan organisasi. Setiap organisasi selalu berharap pegawai

memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya

Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengorganisasir dengan baik pegawai yang ada didalamnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah penempatan kerja pegawai dan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya kinerja pegawai, sehingga pegawai akan bekerja seadanya saja atau hanya dijadikan rutinitas untuk datang ke kantor tiap harinya. Menurut Sastrohadiwiryono (Kushendarto & Masdupi, 2015) penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan.

Faktor lainnya adalah beban kerja yang diberikan pegawai. beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XXI Provinsi Gorontalo merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang bertanggung jawab kepada menteri perhubungan melalui Direktur Jendral Perhubungan Darat. Dalam menjalankan tugas sebagai pengelola lalu lintas dan angkutan jalan, maka kinerja pegawai sangat di butuhkan guna terlaksananya tugas organisasi.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara, mengemukakan bahwa secara umum kinerja para pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XXI Provinsi Gorontalo telah sesuai dengan standar penilaian kinerja ASN yang berlaku sebagaimana yang setiap bulannya wajib dilaporkan di dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Namun memang masih

terdapat beberapa indikator kinerja yang belum maksimal. Misalnya, dari indikator kuantitas kerja, dimana setiap bulannya pegawai memenuhi standar kerja yang berlaku, karena jika pegawai tidak memenuhi target kinerja setiap bulannya maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang kurang baik, akan tetapi jika dilihat dari setiap hari kerja memang masih terdapat pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu dan dilanjutkan keesokan harinya. Kemudian, kualitas kerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai oleh seluruh pegawai, dimana dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, namun hal ini belum maksimal karena dari proses pencapaian tujuan tersebut masih terdapat pegawai yang santai dan tidak begitu memberikan respon dalam melayani. Ketepatan kerja waktu pegawai terlihat cukup tepat, karena pegawai dapat memenuhi laporan pekerjaan setiap bulannya, meskipun seluruh rangkaian pekerjaannya di kantor dilakukan setiap harinya belum terencana dengan baik. Selanjutnya, pengawasan terhadap pegawai di kantor itu dilakukan dengan adanya apel setiap pagi untuk memastikan kedisiplinan pegawai dan pelaksanaan tanggungjawab pegawai, namun pengawasan tersebut masih terbatas dan hanya dilakukan satu kali saja dalam satu hari.

Permasalahan yang telah dikemukakan di atas diduga di pengaruhi penempatan kerja dan beban kerja pegawai. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa penempatan kerja di Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah XXI Provinsi Gorontalo belum sesuai dengan kompetensi dari setiap pegawai, sehingga ketidak sesuaian dengan penempatan tersebut maka pekerjaan tidak

terarah, meskipun pegawai sudah lama bekerja. Begitupun juga dengan beban kerja pegawai dimana kondisi pekerjaan yang mengharuskan lembur namun tidak masuk dalam penilaian tunjangan, sedangkan waktu kerja yang digunakan cukup lama. Target yang harus dicapai pegawai wajib di penuhi karena telah ditetapkan sebelumnya sehingga beban pegawai akan lebih besar.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka kinerja merupakan hal yang penting dalam mewujudkan fungsi Kantor BPTD wilayah XXI provinsi Gorontalo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

3. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh penempatan kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu penempatan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penempatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:64), penempatan harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat atau *The right man in the right place and the right man behind the right job*. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang.

Penempatan merupakan kegiatan organisasi untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi tertentu (Kushendarto & Masdupi, 2015). Sedangkan menurut Siswanto (2012 : 162) bahwa penempatan kerja adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Penempatan menurut Sondang (Cahyati, 2018) yaitu jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang

memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Sedangkan, menurut Hariandja, (Cahyati, 2018) mengemukakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*), atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mathis Jackson dan Jhon (2011), “penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Menurut Praskova Creed dan Hood (2015), "perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan pendidikan yang di miliki oleh seorang karyawan. Dengan begitu, akan lebih 29 memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut.

Menurut Ardhana dkk. (2012:82), “penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan

pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”. Menurut Rivai dan Sagala (2013:198), “penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Hartatik (2014:55) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi / jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat

2.1.1.2 Jenis-Jenis Penempatan Kerja

Jenis-jenis penempatan menurut Sondang (Cahyati, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi merupakan menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sudah barang tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi, yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja.

2) Transfer

Transfer merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama. Tantangan–tantangan internal dan eksternal yang dihadapi organisasi mengharuskan organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.

3) Demosi

Demosi merupakan pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan untuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Demosi sebagaimana diartikan dengan penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

4) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu organisasi, yang disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti

disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Alasan disiplin misalnya untuk kerja yang rendah, absensi yang tinggi, pencurian, dan lain-lain. Alasan ekonomi misalnya perubahan-perubahan lingkungan ekonomi yang dapat mengakibatkan turunnya aktifitas organisasi, yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja berkurang. Alasan bisnis dapat berupa keputusan-keputusan organisasi dalam perubahan strategi, atau penggunaan teknologi baru yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja yang lebih kecil. Dan alasan pribadi yaitu keputusan pegawai untuk keluar dari organisasi.

2.1.1.3 Metode Penempatan Kerja

Berikut ini adalah metode penempatan menurut Gomes (Cahyati, 2018) yaitu:

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia;
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan;
- 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid;
- 4) Pengadaan;
- 5) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas;
- 6) Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas;
- 7) Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar;
- 8) Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas.

2.1.1.4 Indikator Penempatan Kerja

Indikator dari penempatan kerja mengacu dari pendapat Bernardin dan Russel (Cahyati, 2018) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan;
- 2) Keterampilan;
- 3) Kemampuan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut Achyana (Diana, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (Suryaningrum, 2015), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh (stresor), seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2012;384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak

puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan Koesomowidjojo (Diana, 2019) yang antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam

menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya pegawai yang dimilikinya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow, (2018:7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari performance.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam Satriani, (2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing

.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang di hasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yag tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

2.1.4 Hubungan Antara Penempatan Kerja dan Kinerja

Ristiana Wulandari, Winarningsih (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian uji goodness of fit dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara

parsial rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori yang menghubungkan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Suwatno (2013) menyatakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan kerja yang baik akan membawa hasil kinerja yang maksimal, tanpa adanya penempatan kerja yang baik tidak akan tercapainya kinerja karyawan, namun apabila perusahaan berhasil menempatkan karyawan secara tepat maka akan mendapatkan kinerja yang optimal

2.1.5 Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut : beban kerja

yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

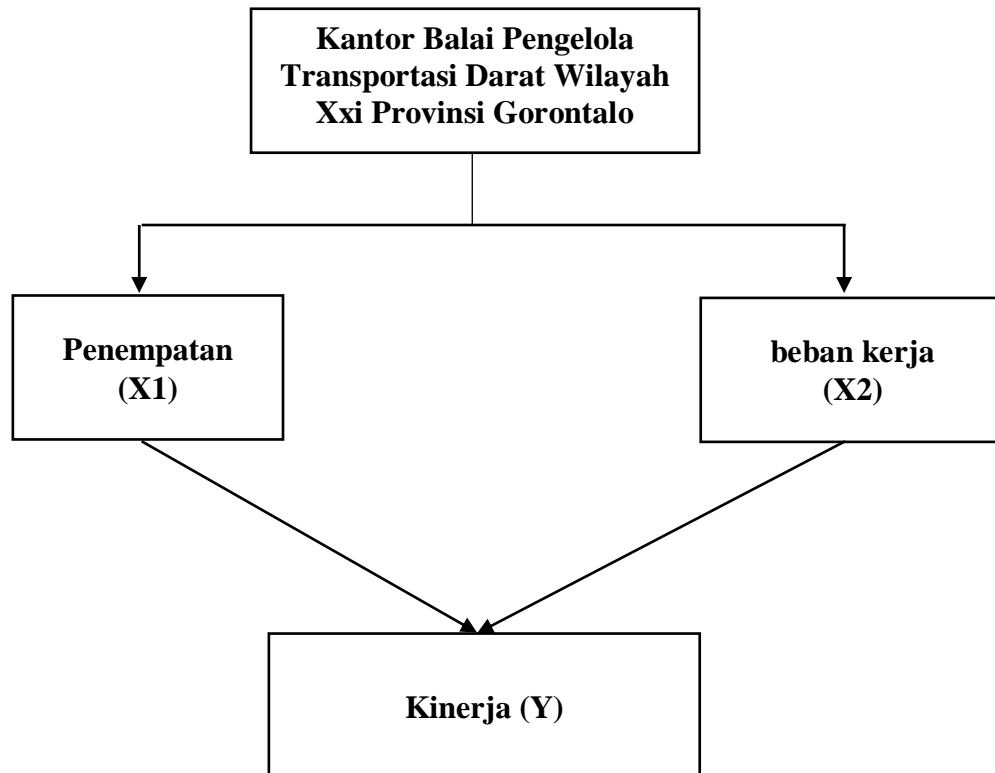
2.1.6 Penelitian Terdahulu

1. Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian yang didapat bahwa beban kerja berpengaruh 14 negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
2. Patricia Runtuwene (2016) dengan judul *beban kerja, penempatan kerja, dan mutasi berpengaruh pada produktifitas karyawan PT. Bank SulutGo (Manado), dengan sampel sebanyak 68 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner. hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SulutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku*

3. A.A. Ketut Sinta Ayu Arika Sari dengan judul pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Kecamatan Denpasar Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
2. Penempatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Penempatan kerja (X1)	Ukuran Penempatan kerja	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	Ordinal
Beban kerja (X2)	Ukuran beban kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Ordinal
Sumber : Variabel X1: Russel (Cahyati, 2018) Variabel X2: Koesomowidjojo (Diana, 2019)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kriteria kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar pegawai	Ordinal
Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel penempatan kerja(X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo sebanyak 109 orang, sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.4. Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah
Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo	1
Kepala Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Jalan	1
Kepala Subbagian Tata Usaha	1
Kepala Seksi Transportasi Sungai, Danau dan Penyeberangan Perintis	1
Koordinator Pelabuhan Angkutan Penyeberangan Perintis	2
Koordinator Terminal Tipe A Kelas 3	2
Koordinator UPPKB Kelas 2	2
Pelaksana Pemula - Penguji Kendaraan Bermotor	2
Pelaksana/Terampil - Penguji Kendaraan Bermotor	1
Pemroses Data Angkutan	4
Pemroses Data Angkutan, Seksi LLAJ, BPTD Prov. Gorontalo	1
Penelaah Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Perkotaan	2
Pengadministrasi Kedatangan dan Pemberangkatan Kapal	7
Penganalisa Tarif Jasa Kepelabuhanan	2
Pengadministrasi Umum	4
Pengatur Lalu Lintas	9
Pengawas Kinerja Operasional Pelabuhan	5

Pengawas Pembangunan Prasarana LLASDP	2
Pengawas Pengujian, Pemeriksaan dan Perawatan	1
Pengelola Administrasi Perkantoran	5
Penelaah Kehumasan dan Publikasi	1
Pengelola Kepegawaian	2
Pengelola Ketatausahaan	1
Pengelola Keuangan	5
Pengelola Teknologi Informasi	5
Pengelola Urusan Kerumahtanggaan	3
Pengevaluasi Kinerja Prasarana LLAJ	3
Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana	2
Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)	3
Penyusun Bahan Perencanaan Pembangunan	4
Penyusun Laporan Monitoring dan Evaluasi Keselamatan LLASDP	2
Penyusun Rencana dan Pelaporan	2
Petugas K3	3
Analisis Keselamatan Lalu Lintas Angkutan Jalan, Sungai, Danau, dan Penyeberangan	3
Petugas Kalibrasi Peralatan Pengujian Kendaraan Bermotor	2
Petugas Lalu Lintas Angkutan dan Jasa Kepelabuhanan	6
Petugas Pemeriksa Peralatan dan Fasilitas Pelabuhan	2
Petugas Penimbangan Kendaraan Bermotor	3
Teknisi Terminal	1
Terampil-Penguji Kendaraan Bermotor	1
TOTAL	109

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Menurut Riduwan (2018) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (Riduwan, 2018) Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai

sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 79 responden

d²: Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{109}{(109).0,05^2+1} = \frac{109}{1,272} = 85,6 = 86 \text{ responden.}$$

Jadi pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 86 orang pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak terduga untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

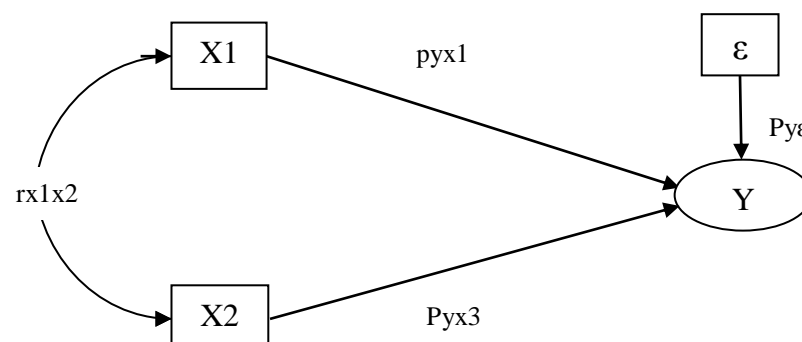
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i-1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : penempatan kerja

X2 : beban kerja

Y : kinerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisys*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analisys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI

Provinsi Gorontalo

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan, sungai, danau dan penyeberangan serta penyelenggara pelabuhan penyeberangan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial. Dalam melaksanakan tugas, BPTD Tipe A menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran;
2. Pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan, penyelenggaraan, dan pengawasan terminal penumpang Tipe A, Terminal Barang, Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB), pelaksanaan kalibrasi peralatan pengujian berkala kendaraan bermotor, pelaksanaan pemeriksaan fisik rancang bangun sarana angkutan jalan serta pengawasan teknis sarana lalu lintas dan angkutan jalan di jalan nasional dan pengujian berkala kendaraan bermotor dan industri karoseri;
3. Pelaksanaan manajemen dan rekayasa lalu lintas, pengawasan angkutan orang antar kota antar provinsi, angkutan orang tidak dalam trayek, angkutan barang, penyidikan dan pengusulan sanksi administrasi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang lalu lintas dan

angkutan jalan, peningkatan kinerja dan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan, serta pengawasan tarif angkutan jalan;

4. Pelaksanaan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan, penyelenggaraan, dan pengawasan pelabuhan sungai, danau dan penyeberangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial, serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan angkutan sungai, danau dan penyeberangan yang komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial, penjaminan keamanan dan ketertiban, penyidikan dan pengusulan sanksi administratif terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang lalu lintas dan angkutan sungai, danau, dan penyeberangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial, peningkatan kinerja dan keselamatan lalu lintas dan angkutan, pelayanan jasa kepelabuhanan serta pengusulan dan pemantauan tarif dan penjadwalan angkutan sungai, danau, dan penyeberangan yang diusahakan secara komersial dan pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial;
5. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, kepegawaian, keuangan, hukum, dan hubungan masyarakat; dan
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI

Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat 2020-2024 merupakan pengejawantahan dari visi Kementerian Perhubungan 2020-2024 untuk

bidang perhubungan darat dalam rangka mendukung terwujudnya visi Presiden 2020-2024, Adapun pernyataan visi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat 2020-2024 adalah sebagai berikut:

TRANSPORTASI DARAT YANG HANDAL, BERDAYA SAING, DAN MEMBERIKAN NILAI TAMBAH DALAM MENDUKUNG VISI PRESIDEN 2020-2024 (TERWUJUDNYA INDONESIA MAJU YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN, BERLANDASKAN GOTONG-ROYONG.

MISI

Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat:

1. Menciptakan sistem pelayanan transportasi darat yang aman, selamat, dan mampu menjangkau masyarakat dan wilayah Indonesia.
2. Menciptakan dan mengorganisasikan transportasi darat, sungai, danau dan penyeberangan serta perkotaan yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan.
3. Mendorong berkembangnya industri transportasi darat yang transparan dan akuntabel.
4. Membangun prasarana dan sarana transportasi darat.

4.1.3 Struktur Organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI

Provinsi Gorontalo

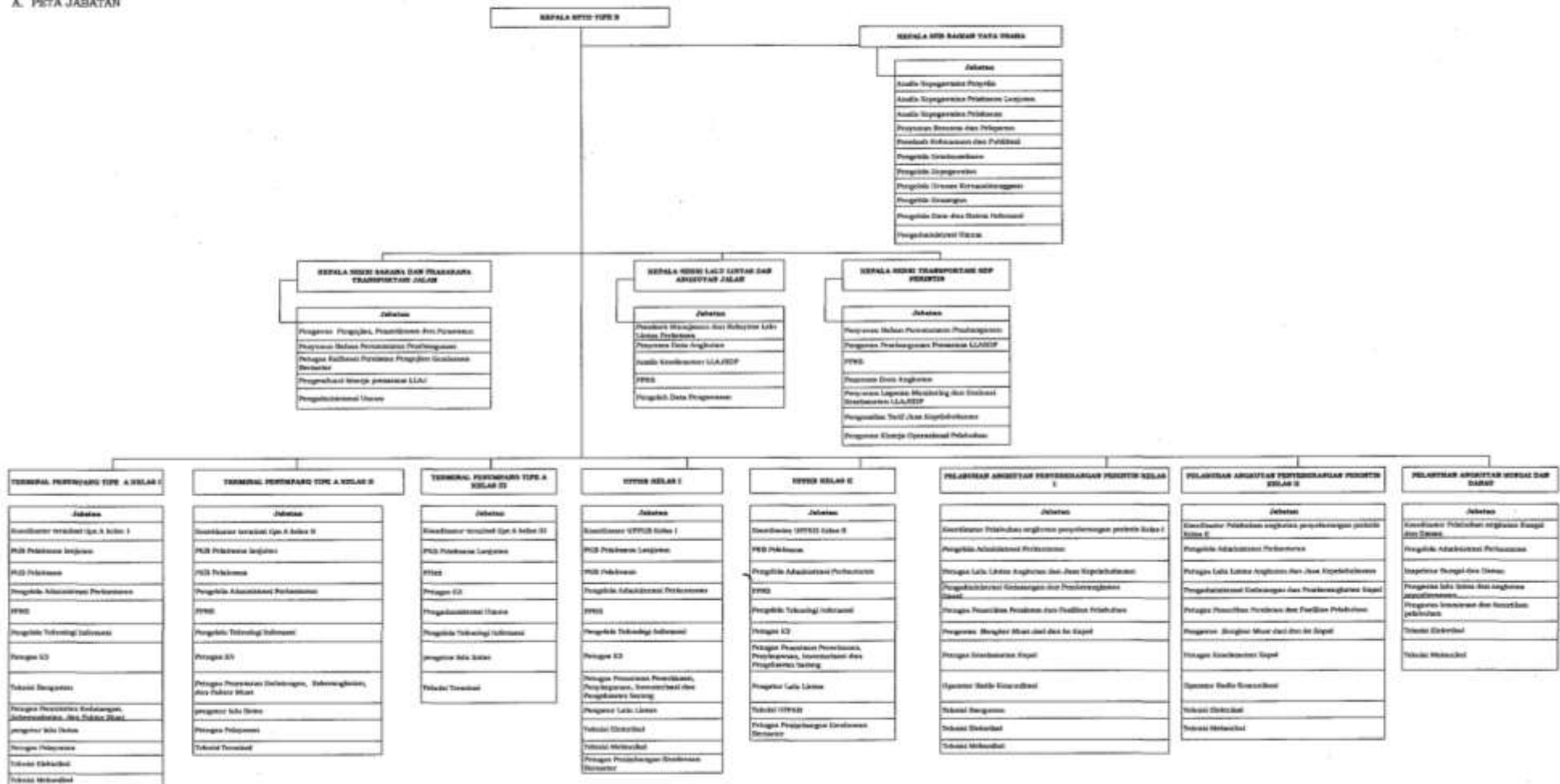
Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

Gambar 4.1 Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR
TENTANG
PETA JABATAN DAN URAIAN JENIS KEGIATAN DI LINGKUNGAN
UNIT PELAKSANA TEKNIS DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT

A. PETA JABATAN

PETA JABATAN DAN URAIAN JENIS KEGIATAN DI LINGKUNGAN
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT TIPS B



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	49	57.0
Perempuan	37	43.0
Jumlah	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai laki-laki yang lebih banyak dari pada pegawai perempuan, yang menandakan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	14	16.3
26 - 35 Tahun	40	46.5
36 - 50 Tahun	32	37.2
Jumlah	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yaitu usia 26 -35 Tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai pada usia tersebut berada pada kategori usia yang produktif, dimana usia produktif dapat memberikan kinerja yang tinggi pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Peniddikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	29	33.7
Diploma	11	12.8
Sarjana (S1)	46	53.5
Jumlah	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja adalah pegawai dengan lulusan atau tingkat pendidikan Sarjana (S1). Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, karena dengan pendidikan yang tinggi pegawai lebih mudah memahami dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	9	10.5
3 - 4 Tahun	22	25.6
5 Tahun ke Atas	55	64.0
Jumlah	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak bekerja memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lama bekerja pegawai memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lama bekerja juga menunjukkan pengalaman yang banyak dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di kantor.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 86 = 430$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 86 = 86$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{430-86}{5} = 68,8 \text{ dibulatkan menjadi } 69$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
86 - 155	Sangat Rendah
156 - 225	Rendah
226 - 295	Sedang
296 - 365	Tinggi
366 - 435	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 86 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Penempatan kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel penempatan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Penempatan kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.2	1	2	1.2	3	6	3.5
3	40	120	46.5	38	114	44.2	38	114	44.2
4	27	108	31.4	31	124	36.0	27	108	31.4
5	18	90	20.9	16	80	18.6	18	90	20.9
Σ	86	320	100	86	320	100	86	318	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel penempatan kerja berada pada kategori tinggi. Namun, jika dilihat dari setiap skala jawaban responden, banyak responden yang menjawab kategori kadang-kadang, artinya bahwa pegawai ditempatkan sesuai dengan tugas dan fungsi yang terdapat pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, namun penempatan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan telah ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari pegawai.

2) Beban kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel beban kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Beban kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	3.5	3	6	3.5	3	6	1.9
3	38	114	44.2	36	108	41.9	37	111	43.0
4	27	108	31.4	31	124	36.0	27	108	31.4
5	18	90	20.9	16	80	18.6	19	95	22.1
Σ	86	318	100	86	318	100	86	320	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja dari setia pegawai yang harus dikerjakan dan diselesaikan

3) Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja pegawai (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.2	1	1	1.2	3	6	3.5
3	40	120	46.5	29	38	33.7	38	114	44.2
4	27	108	31.4	22	31	25.6	27	108	31.4
5	18	90	20.9	15	16	17.4	18	90	20.9
Σ	86	318	100	67	86	100	86	318	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	3	6	3.5	2	4	2.3
3	36	108	41.9	37	111	43.0
4	29	116	33.7	30	120	34.9
5	18	90	20.9	17	85	19.8
Σ	86	314	100	86	320	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah

XXI Provinsi Gorontalo memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 86 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable penempatan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penempatan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.932	0,212	Valid	0.890	> 0,6 = reliable
X1.2	0.898	0,212	Valid		
X1.3	0.889	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,890 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan hari tua (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.928	0,212	Valid	0.866	$> 0,6 =$ reliable
X2.2	0.884	0,212	Valid		
X2.3	0.917	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,866 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel motivasi kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.881	0,212	Valid	0.809	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.850	0,212	Valid		
Y1.3	0.850	0,212	Valid		
Y1.4	0.883	0,212	Valid		
Y1.5	0.295	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

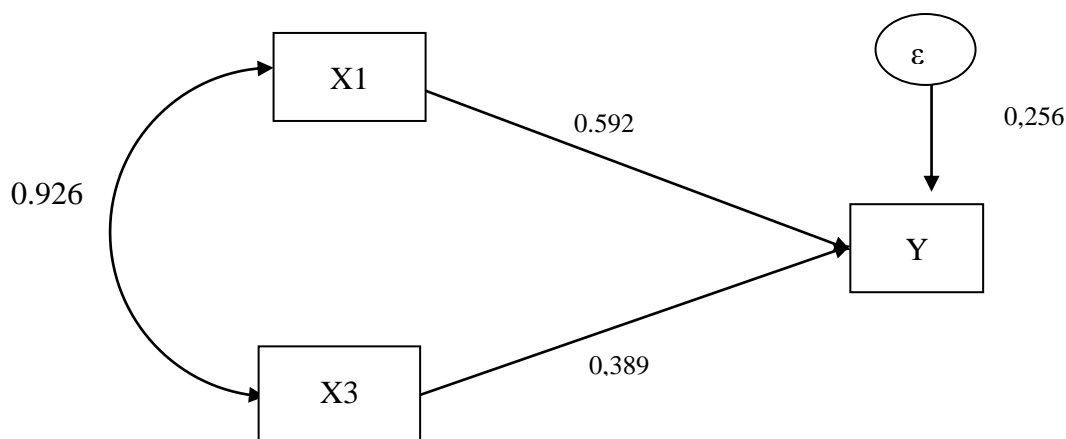
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,809 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X_1 dan X_2 , terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.592X_1 + 0.389X_2 + 0.256\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara penempatan kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0.926 dengan tingkat hubungan sangat tinggi atau sangat kuat (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh penempatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,592 atau 59,2%, dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,389 atau 38,9%.

Pengaruh simultan penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,744 atau 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,256 atau 25,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Kinerja pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0.592	0.592	59,2%	
X2	0.389	0.389	38,9%	
€	0.256	0.256	25,6%	
X1 dan X2				0.744 (74,4%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 57.425 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.110 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57.425 > 3.110$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, dapat diterima.

- 2) Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh penempatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.592 atau 59,2% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05

lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, diterima.

3) Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.389 atau 38,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Penempatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo akan meningkat apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya. Begitupun juga dengan beban kerja yang dimiliki dari pegawai membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini

dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden dimana, penempatan kerja, dan beban kerja berada pada kategori tinggi.

Pengaruh simultan yang tinggi tersebut dikarenakan dapat terlihat dari penempatan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaan pegawai, dimana pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, dan pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, juga kinerja dari setiap pegawai sangat ditentukan dari beban kerja pegawai, dimana beban kerja sudah menjadi kewajibannya dari setiap pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan waktu kerja sebagaimana pada prosedur kerja di kantor tanpa harus menunda-nunda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hariandja (Cahyati, 2018) bahwa penempatan kerja suatu proses penempatan (pengisian) tugas atau proses pengangkatan staf / jabatan baru pada berbagai jabatan. Penempatan ini mungkin dalam bentuk penugasan pertama bagi pegawai yang baru direkrut, namun dapat juga dilakukan melalui promosi, mutasi (mutasi), pengurangan, atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Achyana (Diana, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit

'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Masyichah A.A. Ketut Sinta Ayu Arika Sari, (2016) yang mengemukakan bahwa penempatan pegawai dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, dimana bila penempatan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel penempatan memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan variabel beban kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja di Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo telah sesuai penempatannya. Meskipun temuan awal peneliti menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditamatkan, akan tetapi dari hasil penelitian ini ternyata pendidikan bukan tolak ukur utama pegawai ditempatkan pada suatu bidang,

namun pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Hal ini sesuai dengan hasil distribusi jawaban responden dimana item-item pertanyaan variabel penempatan kerja berada pada kategori tinggi yakni Pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, Pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, dan Pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, jika melihat dari tingkat pendidikan pegawai dimana pegawai kebanyakan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yang artinya bahwa Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo menempatkan pegawai berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang ditunjukkan dari tingkat pendidikan dari pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ristiana Wulandari, Winarningsih (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja. Hasil pengujian uji goodness of fit dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori yang menghubungkan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai Menurut Badriyah (2015:129), penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien,

selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Suwatno (2013) menyatakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan kerja yang baik akan membawa hasil kinerja yang maksimal, tanpa adanya penempatan kerja yang baik tidak akan tercapainya kinerja karyawan, namun apabila perusahaan berhasil menempatkan karyawan secara tepat maka akan mendapatkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patricia Runtuwene (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3) Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, dimana bila beban kerja meningkat maka kinerja pegawai

akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel penempatan kerja.

Pengaruh yang rendah tersebut terhadap kinerja pegawai dikarenakan kondisi pekerjaan pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, meskipun pegawai telah memahami tugas dan fungsinya dalam pekerjaan, akan tetapi jika diberikan beban kerja yang berlebihan akan membuat pegawai stres dan berdampak pada kinerja pegawai. Kemudian penggunaan waktu kerja pegawai sebagaimana dalam standar operasional prosedur (SOP) Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo, dimana pekerjaan harus terselesaikan pada hari itu juga tanpa harus menunggu hari esok, namun karena banyaknya pekerjaan maka pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan hari itu dan harus melanjutkan besok sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, adanya target yang harus dicapai oleh pegawai tidak sesuai dengan waktu yang disediakan sehingga beban kerja yang diterima oleh pegawai semakin besar. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan,

tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut : beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang

seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rolos, dkk. (2018) yang mengemukakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
2. Penempatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo
3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo agar lebih memperhatikan beban kerja pegawai, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan cara mengupayakan pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik, Pegawai menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan.

2. Disarankan kepada kepala kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo agar mempertahankan penempatan kerja pegawai karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai, dengan cara Pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, Pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki, Pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi dan disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(1), 1-20.
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Semarang: <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/>.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Area Padang. *e jurnal Universitas Negeri Padang*, 1-15.
- Monson, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhairun. Ternate.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang]. *jurnal.upad.ac.id*, 5(2), 1-21.
- Rizky, D. (2018). Engaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi

- Jawa Timur Surabaya) Denizia Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi . Yogyakarta: <https://eprints.uny.ac.id/>.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

 - a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :
 - b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTP
 - b. SLTA/SMK/MA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
 - e. S2
3. Lama bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 2 Tahun
 - c. 3 – 4 Tahun
 - d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Penempatan Kerja (X1)

1. Pegawai ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki:
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki

- d. Jarang ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
- e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki
- 2. Pegawai ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - d. Jarang ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
 - e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan keterampilan yang dimiliki
- 3. Pegawai ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - a. Selalu ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - b. Sering ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - c. Kadang-kadang ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - d. Jarang ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki
 - e. Tidak pernah ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki

Variabel Beban Kerja (X2)

- 1. Pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik:
 - a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - b. Sering memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - c. Kadang-kadang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - d. Jarang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - e. Tidak pernah memahami kondisi pekerjaan dengan baik
- 2. Pegawai menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
 - a. Selalu sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
 - b. Sering sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
 - d. Jarang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
 - e. Tidak pernah sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
- 3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

- a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditetapkan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
3. Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

- b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Pegawai melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
- a. Selalu melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - b. Sering melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - d. Jarang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - e. Tidak pernah melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
5. Pegawai memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
- a. Selalu memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - b. Sering memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - d. Jarang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - e. Tidak pernah memiliki yang baik sesama pegawai di kantor

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Penempatan kerja (X1)

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

36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	3	3	4	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	3	11
57	4	4	4	12
58	3	3	4	10
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	3	4	4	11
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15
64	4	3	4	11
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11
67	5	5	5	15
68	5	4	5	14
69	4	4	3	11
70	4	3	4	11
71	3	4	3	10
72	3	3	4	10
73	4	4	4	12
74	3	3	3	9
75	3	4	3	10
76	4	4	4	12

77	4	4	3	11
78	3	3	4	10
79	4	4	4	12
80	3	3	3	9
81	4	4	3	11
82	5	5	5	15
83	3	3	4	10
84	3	3	3	9
85	3	3	3	9
86	4	3	3	10

Data Interval Variabel Penempatan kerja (X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	total
4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499

2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	3.499	10.210
2.772	2.806	1.000	6.578
3.898	2.806	2.435	9.139
1.000	2.806	1.000	4.806
2.772	1.000	2.435	6.207
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	1.000	6.578
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499

4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139

Data Ordinal Variabel Beban Kerja (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	3	4	3	10
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	4	3	4	11
6	4	4	3	11
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	3	4	11
10	3	4	3	10
11	4	4	4	12
12	4	3	4	11
13	3	4	3	10
14	3	4	4	11
15	5	5	5	15
16	4	3	3	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	3	4	4	11
20	3	3	3	9
21	3	3	3	9
22	4	4	3	11
23	3	3	3	9
24	3	3	4	10
25	5	5	5	15
26	3	3	2	8
27	3	3	4	10
28	4	4	4	12
29	2	2	3	7
30	3	4	3	10
31	2	2	2	6
32	3	3	3	9
33	3	2	2	7
34	3	3	4	10
35	4	4	5	13
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15

39	3	3	4	10
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	3	3	3	9
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	2	3	3	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	3	3	9
49	4	4	3	11
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	3	4	11
53	4	3	3	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	3	4	3	10
57	4	3	4	11
58	4	3	4	11
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	4	4	3	11
62	3	3	4	10
63	5	5	5	15
64	4	4	3	11
65	4	3	4	11
66	3	4	4	11
67	5	5	5	15
68	5	4	5	14
69	3	4	3	10
70	4	4	4	12
71	3	3	3	9
72	4	3	4	11
73	4	4	3	11
74	3	3	3	9
75	3	4	3	10
76	4	3	4	11
77	3	4	3	10
78	4	4	4	12
79	4	3	4	11

80	3	4	3	10
81	3	4	4	11
82	5	5	5	15
83	4	3	3	10
84	3	3	3	9
85	3	3	3	9
86	3	4	4	11

Data Interval Variabel Beban Kerja (X2)

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	total
4.604	3.968	4.554	13.126
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	3.530	3.502	10.574
2.460	2.444	2.444	7.348
3.543	2.444	3.502	9.488
3.543	3.530	2.444	9.517
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	3.530	3.502	10.574
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	3.530	2.444	8.434
2.460	3.530	3.502	9.491
4.604	4.604	4.554	13.762
3.543	2.444	2.444	8.431
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	3.530	3.502	9.491
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	2.444	2.444	7.348
3.543	3.530	2.444	9.517
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	2.444	3.502	8.406
4.604	4.604	4.554	13.762
2.460	2.444	1.000	5.904
2.460	2.444	3.502	8.406
3.543	3.530	3.502	10.574

1.000	1.000	2.444	4.444
2.460	3.530	2.444	8.434
1.000	1.000	1.000	3.000
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	1.000	1.000	4.460
2.460	2.444	3.502	8.406
3.543	3.530	4.554	11.626
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	4.604	4.554	13.762
2.460	2.444	3.502	8.406
3.543	3.530	3.502	10.574
3.543	3.530	3.502	10.574
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	2.444	2.444	7.348
4.604	4.604	4.554	13.762
1.000	2.444	2.444	5.888
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	4.604	4.554	13.762
2.460	2.444	2.444	7.348
3.543	3.530	2.444	9.517
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	4.604	4.554	13.762
3.543	2.444	3.502	9.488
3.543	2.444	2.444	8.431
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	4.604	4.554	13.762
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	2.444	3.502	9.488
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	2.444	2.444	7.348
4.604	4.604	4.554	13.762
3.543	3.530	2.444	9.517
2.460	2.444	3.502	8.406
4.604	4.604	4.554	13.762
3.543	3.530	2.444	9.517
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	3.530	3.502	9.491
4.604	4.604	4.554	13.762
4.604	3.968	4.554	13.126
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	3.530	3.502	10.574

2.460	2.444	2.444	7.348
3.543	2.444	3.502	9.488
3.543	3.530	2.444	9.517
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	3.530	2.444	8.434
3.543	3.530	3.502	10.574
3.543	2.444	3.502	9.488
2.460	3.530	2.444	8.434
2.460	3.530	3.502	9.491
4.604	4.604	4.554	13.762
3.543	2.444	2.444	8.431
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	2.444	2.444	7.348
2.460	3.530	3.502	9.491

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	5	4	5	5	3	22
2	4	4	3	4	4	19
3	4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	3	4	17
5	3	3	4	3	4	17
6	4	4	4	4	3	19
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	4	4	18
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	3	4	3	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	3	3	18
13	3	3	3	4	3	16
14	4	4	3	4	5	20
15	5	5	5	5	2	22
16	3	3	4	3	4	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	4	16
19	4	3	3	4	3	17
20	3	3	3	3	4	16
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	5	17
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	4	16
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	3	13
30	4	3	3	4	3	17
31	2	3	2	2	3	12
32	3	2	3	3	3	14
33	3	3	3	2	3	14
34	3	3	3	3	4	16
35	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	4	4	3	3	4	18
40	3	3	4	4	4	18
41	4	3	4	4	4	19
42	3	4	3	3	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	3	3	2	3	5	16
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	4	24
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	4	4	5	19
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	3	23
52	4	4	4	3	4	19
53	3	3	4	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	4	4	3	4	3	18
57	4	4	4	3	4	19
58	3	3	4	3	3	16
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	3	23
61	3	4	4	4	4	19
62	4	4	3	3	5	19
63	5	5	5	5	3	23
64	4	3	4	4	4	19
65	3	4	4	3	4	18
66	4	4	3	4	5	20
67	5	5	5	5	5	25
68	5	4	5	5	3	22
69	4	4	3	4	4	19
70	4	3	4	4	3	18
71	3	4	3	3	4	17
72	3	3	4	3	4	17
73	4	4	4	4	3	19
74	3	3	3	3	3	15
75	3	4	3	4	4	18

76	4	4	4	3	3	18
77	4	4	3	4	3	18
78	3	3	4	4	4	18
79	4	4	4	3	3	18
80	3	3	3	4	3	16
81	4	4	3	4	5	20
82	5	5	5	5	2	22
83	3	3	4	3	4	17
84	3	3	3	3	3	15
85	3	3	3	3	4	16
86	4	3	3	4	3	17

Data Interval Variabel Kinerja (Y)

Successive Interval						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	
4.957	3.912	4.585	4.585	2.356	20.395	
3.898	3.912	2.452	3.527	3.388	17.176	
3.898	2.772	3.527	3.527	2.356	16.079	
2.772	3.912	2.452	2.452	3.388	14.975	
2.772	2.772	3.527	2.452	3.388	14.910	
3.898	3.912	3.527	3.527	2.356	17.219	
2.772	2.772	2.452	2.452	2.356	12.803	
2.772	3.912	2.452	3.527	3.388	16.050	
3.898	3.912	3.527	2.452	2.356	16.144	
3.898	3.912	2.452	3.527	2.356	16.144	
2.772	2.772	3.527	3.527	3.388	15.985	
3.898	3.912	3.527	2.452	2.356	16.144	
2.772	2.772	2.452	3.527	2.356	13.879	
3.898	3.912	2.452	3.527	4.440	18.228	
4.957	4.983	4.585	4.585	1.000	20.110	
2.772	2.772	3.527	2.452	3.388	14.910	
2.772	2.772	2.452	2.452	2.356	12.803	
2.772	2.772	2.452	2.452	3.388	13.835	
3.898	2.772	2.452	3.527	2.356	15.004	
2.772	2.772	2.452	2.452	3.388	13.835	
2.772	3.912	2.452	2.452	2.356	13.943	
2.772	2.772	3.527	3.527	3.388	15.985	
3.898	2.772	2.452	2.452	2.356	13.929	

2.772	2.772	2.452	2.452	4.440	14.887
4.957	4.983	4.585	4.585	2.356	21.466
2.772	2.772	2.452	2.452	2.356	12.803
2.772	2.772	2.452	2.452	3.388	13.835
2.772	3.912	3.527	3.527	3.388	17.125
2.772	2.772	1.000	1.000	2.356	9.900
3.898	2.772	2.452	3.527	2.356	15.004
1.000	2.772	1.000	1.000	2.356	8.128
2.772	1.000	2.452	2.452	2.356	11.031
2.772	2.772	2.452	1.000	2.356	11.352
2.772	2.772	2.452	2.452	3.388	13.835
3.898	3.912	3.527	3.527	4.440	19.303
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	4.983	4.585	4.585	3.388	22.497
3.898	3.912	2.452	2.452	3.388	16.101
2.772	2.772	3.527	3.527	3.388	15.985
3.898	2.772	3.527	3.527	3.388	17.111
2.772	3.912	2.452	2.452	2.356	13.943
2.772	2.772	2.452	2.452	4.440	14.887
4.957	4.983	4.585	4.585	3.388	22.497
2.772	2.772	1.000	2.452	4.440	13.435
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	4.983	4.585	4.585	3.388	22.497
2.772	3.912	2.452	2.452	2.356	13.943
2.772	2.772	3.527	3.527	4.440	17.037
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	4.983	4.585	4.585	2.356	21.466
3.898	3.912	3.527	2.452	3.388	17.176
2.772	2.772	3.527	2.452	4.440	15.962
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	4.983	4.585	4.585	2.356	21.466
3.898	3.912	2.452	3.527	2.356	16.144
3.898	3.912	3.527	2.452	3.388	17.176
2.772	2.772	3.527	2.452	2.356	13.879
2.772	2.772	2.452	2.452	4.440	14.887
4.957	4.983	4.585	4.585	2.356	21.466
2.772	3.912	3.527	3.527	3.388	17.125
3.898	3.912	2.452	2.452	4.440	17.153
4.957	4.983	4.585	4.585	2.356	21.466

3.898	2.772	3.527	3.527	3.388	17.111
2.772	3.912	3.527	2.452	3.388	16.050
3.898	3.912	2.452	3.527	4.440	18.228
4.957	4.983	4.585	4.585	4.440	23.549
4.957	3.912	4.585	4.585	2.356	20.395
3.898	3.912	2.452	3.527	3.388	17.176
3.898	2.772	3.527	3.527	2.356	16.079
2.772	3.912	2.452	2.452	3.388	14.975
2.772	2.772	3.527	2.452	3.388	14.910
3.898	3.912	3.527	3.527	2.356	17.219
2.772	2.772	2.452	2.452	2.356	12.803
2.772	3.912	2.452	3.527	3.388	16.050
3.898	3.912	3.527	2.452	2.356	16.144
3.898	3.912	2.452	3.527	2.356	16.144
2.772	2.772	3.527	3.527	3.388	15.985
3.898	3.912	3.527	2.452	2.356	16.144
2.772	2.772	2.452	3.527	2.356	13.879
3.898	3.912	2.452	3.527	4.440	18.228
4.957	4.983	4.585	4.585	1.000	20.110
2.772	2.772	3.527	2.452	3.388	14.910
2.772	2.772	2.452	2.452	2.356	12.803
2.772	2.772	2.452	2.452	3.388	13.835
3.898	2.772	2.452	3.527	2.356	15.004

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penempatan kerja (X1)

Frequency Table

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	40	46.5	46.5	47.7
	4.00	27	31.4	31.4	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	38	44.2	44.2	45.3
	4.00	31	36.0	36.0	81.4
	5.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	38	44.2	44.2	47.7
	4.00	27	31.4	31.4	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

TOTAL_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	1	1.2	1.2	1.2
	8.00	3	3.5	3.5	4.7
	9.00	16	18.6	18.6	23.3
	10.00	22	25.6	25.6	48.8
	11.00	17	19.8	19.8	68.6
	12.00	9	10.5	10.5	79.1
	14.00	2	2.3	2.3	81.4
	15.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	38	44.2	44.2	47.7
4.00	27	31.4	31.4	79.1
5.00	18	20.9	20.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	36	41.9	41.9	45.3
4.00	31	36.0	36.0	81.4
5.00	16	18.6	18.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.5	3.5	3.5
3.00	37	43.0	43.0	46.5
4.00	27	31.4	31.4	77.9
5.00	19	22.1	22.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

TOTAL_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6.00	1	1.2	1.2	1.2
7.00	2	2.3	2.3	3.5
8.00	2	2.3	2.3	5.8
9.00	16	18.6	18.6	24.4
10.00	18	20.9	20.9	45.3
11.00	21	24.4	24.4	69.8
12.00	7	8.1	8.1	77.9
13.00	1	1.2	1.2	79.1
14.00	2	2.3	2.3	81.4
15.00	16	18.6	18.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	40	46.5	46.5	47.7
	4.00	27	31.4	31.4	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	38	44.2	44.2	45.3
	4.00	31	36.0	36.0	81.4
	5.00	16	18.6	18.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	38	44.2	44.2	47.7
	4.00	27	31.4	31.4	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	36	41.9	41.9	45.3
	4.00	29	33.7	33.7	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	37	43.0	43.0	45.3
	4.00	30	34.9	34.9	80.2

5.00	17	19.8	19.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan kerja (X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.741**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86
X1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.662**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86
X1_3	Pearson Correlation	.741**	.662**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.932**	.898**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.725**	.803**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86
X2_2	Pearson Correlation	.725**	1	.695**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86
X2_3	Pearson Correlation	.803**	.695**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.928**	.884**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_ Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.741**	.809**	-.031	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.779	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.662**	.694**	.062	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.571	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1_3	Pearson Correlation	.741**	.662**	1	.749**	.030	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.782	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1_4	Pearson Correlation	.809**	.694**	.749**	1	.058	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.598	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1_5	Pearson Correlation	-.031	.062	.030	.058	1	.295**
	Sig. (2-tailed)	.779	.571	.782	.598		.006
	N	86	86	86	86	86	86
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	.881**	.850**	.850**	.883**	.295**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	
N	86	86	86	86	86	86

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	86	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 Y
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations		Penempatan	Beban kerja	Kinerja
Penempatan	Pearson Correlation	1	.926**	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	86	86	86
Beban kerja	Pearson Correlation	.926**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	86	86	86
Kinerja	Pearson Correlation	.952**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban kerja, Penempatan ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.725	.92285

- a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Penempatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.360	2	449.180	57.425	.000 ^b
	Residual	70.687	83	.852		
	Total	969.047	85			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.154	.439		7.189	.000
	Penempatan	.823	.109	.592	7.557	.000
	Beban kerja	.519	.105	.389	4.962	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4317/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Balai Pengelolaan Transportasi Darat XII Provinsi Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Elsa Sulistiya Thalib

NIM : E2119074

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT
XII PROVINSI GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI
PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT XII PROVINSI
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 13 Oktober 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT
BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
WILAYAH XXI PROVINSI GORONTALO**

Jln. Beringin Kel. Huangobotu
Kec. Duingi Kota Gorontalo

Telp. : (0435) 8532837
e-mail : bptdgorontalo@gmail.com

Fax : (0435) 8532837
Kode Pos : 96138

**SURAT KETERANGAN
NOMOR : LT.106/ I / 4 /BPTD GTO/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasmun Hamzah, SP, MAP
NIP : 19681105 199703 1 008
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pengelola Transportasi
Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

dengan ini menerangkan kepada :

Nama : Elsa Thalib
NIM : E2119074
Program Studi : Manajemen

Bahwa berdasarkan Surat Permohonan Izin Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4317/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022 tanggal 13 Oktober 2022 dan Persetujuan Penelitian Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo yang bersangkutan benar-benar telah melakukan Penelitian mengenai "Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo".

Demikian Surat Keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 19 Mey 2023

Plh. Kepala Balai Pengelola Transportasi Darat
Wilayah XXI Provinsi Gorontalo



Hasmun Hamzah, SP, MAP
NIP. 19681105 199703 1 008



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 148/SRP/FE-UNISAN/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Elsa Sulistiya Thalib
NIM : E2119074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 29%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 26 Mei 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.uin-suska.ac.id	Internet	4%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	4%
3	bptdxxigorontalo.com	Internet	3%
4	jtebr.unisan.ac.id	Internet	2%
5	e-jurnal.nobel.ac.id	Internet	2%
6	bajangjournal.com	Internet	1%
7	scribd.com	Internet	1%
8	repository.umsu.ac.id	Internet	1%

21	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
22	repository.ub.ac.id Internet	<1%
23	journal.stie-pembangunan.ac.id Internet	<1%
24	eprints.unmas.ac.id Internet	<1%
25	skripsistie.files.wordpress.com Internet	<1%
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 Submitted works	<1%
27	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	<1%
28	repository.upbatam.ac.id Internet	<1%
29	publishing-widyagama.ac.id Internet	<1%
30	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 Submitted works	<1%
31	repository.ekuitas.ac.id Internet	<1%
32	repository.unbari.ac.id Internet	<1%

33	repository.unj.ac.id Internet	<1%
34	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	<1%
35	id.scribd.com Internet	<1%
36	repository.upi.edu Internet	<1%

CURICULUMVITAE



A. Biodata Pribadi

1. Nama : Elsa Sulistiya Thalib
2. NIM : E2119074
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat tanggal lahir: Gorontalo, 09 Des 1999
5. Status : Mahasiswa
6. Agama : Islam
7. Alamat : Jl. Rambutan Kelurahan Tomulabutao
Kecamatan Duingi
8. No. HP : 082219837322
9. Email : elsathalib09@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 23 Duingi
2. SLTP Sederajat : SMP Negeri 8 Gorontalo
3. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Gorontalo
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi,
Program Studi S1 Manajemen, 2022-2023