

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS TENAGA  
KERJA, KOPERASI, DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**MAGFIRAH G.KS  
E2117083**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



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

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS TENAGA  
KERJA, KOPERASI, DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

Oleh

**MAGFIRAH G.KS**

**E2117083**

**SKRIPSI**

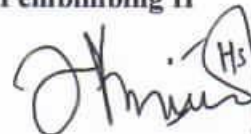
untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2023

**Pembimbing I**



**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

**Pembimbing II**



**Anggriani Husain, SE., MM**  
**NIDN: 0926049203**

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

OLEH :

MAGFIRAH G.KS  
E.21.17.083

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi, SE.,MM
2. Syaiful Pakaya, SE.,MM
3. Sri Meyke Jusup, SE.,MM
4. Syamsul, SE, M.Si
5. Anggriani Husain, SE.,MM

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui,

  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Dr. Musafir, SE.,M.Si**  
**NIDN: 0928116901**

**Ketua Program Studi**  
  
**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

Yang membuat pernyataan



*M. Qunif*  
**MAGFIRAH G.KS**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“PERMATA TIDAK BISA BERKILAU TANPA GESEKKAN, BEGITU JUGA MANUSIA, TIDAK ADA MANUSIA YANG LUAR BIASA TANPA COBAAN”**

Skripsi ini ku persembahkan untuk semua pihak yang selalu bertanya

“Kapan Semprom?”

“Kapan Sidang?”

“Kapan Wisudah?”

“Kapan Nyusul?”

Dan sejenisnya

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?

Karena mungkin ada sesuatu hal dibalik keterlambatnya mereka lulus, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Secara Khusus Saya Persembahkan Juga untuk Pendamping Hidup Saya (Kelak).

## ABSTRAK

**MAGFIRA G. KS. E2117083.PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN UKM KOTA GORONTALO.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM Kota 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 Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,541 atau 54,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0,567 atau 56,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yakni sebesar 0,276 atau 27,6%.

Kata kunci: *kompetensi, penempatan kerja, semangat kerja*

## **ABSTRACT**

### **MAGFIRAH G.K.S. E2117083 THE EFFECT COMPETENCE AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE MORALE AT THE GORONTALO CITY MANPOWER, COOPERATIVE, AND SMALL-MEDIUM ENTERPRISES OFFICE**

*This study aims to find the effect of competence and job placement on employee morale at the Gorontalo City Manpower, Cooperatives, and Small Medium Enterprises office. The method used this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and sampling techniques in this study used the census method. The data collection techniques employed are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The first test result show that competence and job placement simultaneously have a positive and significant effect on employee morale the Gorontalo City Manpower, Cooperative, and Small-Medium Enterprises Office, wich is 0.567 or 56.7%. The third test result indicate that job placement partially has a positive and significant effect on employee morale at the Gorontalo City Manpower, Coperative, And Small-Medium Enterprises Office Namely 0.276 or 27.6%.*



*Keywords: competence, job placement, morale*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM Kota Gorontalo”** dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menyadari berbagai keterbatasan, baik dalam bentuk bahasa serta hambatan lain yang di hadapi. Namun berkat Ridho dari Allah SWT, doa tulus orang tua dan ketabahan, ketekunan serta kerja keras yang dibarengi dengan bantuan dari semua pihak terutama dari dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan-arahan yang bermanfaat, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan usulan penelitian ini, Ibu Anggriani Husain, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu mendukung dan memberikan arahan selama penelitian ini dalam proses penyelesaian.

Tidak ada yang sempurna didunia ini, karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Oleh karena itu tak lupa ucapkan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam khususnya kepada kedua Orangtua tersayang yaitu ayah tercinta Abd Gawi Ks dan Ibu



tercinta Maryam S. Rachman yang tiada hentinya memberikan motivasi dan selalu mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Yang pada akhirnya penulis serahkan kembali kepada Allah Yang Maha Kuasa Allah SWT untuk membalas semuanya.

Tak lupa terima kasih untuk keluargaku, saudara-saudaraku, om dan tante yang telah menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini, dan untuk itu semua hasil kerja keras ini kupersembahkan.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi semua pihak serta bantuan bimbingan serta petunjuk yang telah di berikan oleh berbagai pihak akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Gorontalo, 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian. ....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian. ....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Kompetensi .....	9
2.1.2 Penempatan Kerja .....	17
2.1.3 Semangat Kerja .....	25
2.1.4 Penelitian Terdahulu. ....	33
2.1.5 Hubungan Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja Pegawai(Y).....	36
2.1.6 Hubungan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y). ....	37
2.1.7 Hubungan Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).....	40

2.2 Kerangka Pemikiran.....	42
2.3 Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Obyek Penelitian.....	45
3.2 Metode Penelitian .....	45
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	45
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	45
3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	48
3.2.4 Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data .....	49
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian.....	49
3.2.6 Metode Analisis Data.....	53
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.....	57
4.1.2 Visi Misi , Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo ..	58
4.2 Hasil Penelitian .....	60
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	60
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian .....	61
4.2.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	67
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	70
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	71
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
3.1 Operasional Variabel.....	46
3.2 Skor Jawaban. ....	47
3.3 Koefisien Kolerasi .....	53
4.1 Distributif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	63
4.6 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1) .....	64
4.7 Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja (X2). ....	65
4.8 Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y) .....	66
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1).....	67
4.10 Uji Validitas Dan Reliabilitas Penempatan Kerja (X2) .....	68
4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Semangat Kerja (Y).....	69
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh X1 Dan X2, Terhadap Semangat Kerja (Y).....	71

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
3.1 Analisis Jalur.....	54
4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo .....	60
4.2 Hubungan Antar Variabel Dan Pengaruh Langsung .....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Zaman yang terus berkembang secara terus menerus serta persaingan berbagai instansi pemerintahan yang seakan semakin nyata menjadi tantangan tersendiri bagi instansi yang telah ada. Persaingan instansi yang meningkat akan memacu suatu instansi untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia didalam strategi pengembangan. Setiap instansi memiliki tujuan yang ingin dicapai, pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus di hadapi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh instansi untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, instansi harus mampu mengoptimalkan kinerjanya secara keseluruhan agar dapat terus hidup di tengah arus globalisasi yang semakin cepat. Instansi maupun Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau tempat orang-orang yang bekerja sama secara rasional, terencana, dipimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia dalam kantor dinas tenaga kerja dan ukm memiliki posisi yang sangat penting sehingga dapat membantu kinerja kantor untuk mencapai cita-cita dan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keterampilan, kreatifitas dan pengetahuan. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah pegawai, seperti peranan setiap seseorang terhadap lingkungannya tidak lepas dari sikap, potensial, dan pengembangan yang ada dalam diri sehingga pegawai dapat mengembangkan

keterampilan mereka masing-masing dalam menumbuhkan pemahaman, bakat, dan sikap mereka. Pegawai yang memiliki pemahaman, bakat, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal.

Faktor yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah salah satunya kompetensi, Menurut Emron dan Yonhy(2020) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Menurut Triwiyatno(2011) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku.

Penempatan kerja juga merupakan sistem yang sangat penting dalam mendapatkan pegawai yang kompeten sesuai dengan keterampilan mereka dalam mencapai impian bisnis kantor. Maka dari itu sebuah instansi atau organisasi harus mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendapatkan kinerja yang tinggi. Penempatan kerja dikaitkan dengan upaya untuk memastikan bahwa kebutuhan proses dan sifat organisasi sangat cocok dengan bakat, pemahaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan

kerja salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu kantor dalam tercapainya suatu tujuan. Menurut Mangkunegara(2017) bahwa “penempatan kerja juga perlu didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah diidentifikasi dan berpedoman pada prinsip menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Dan hal yang penting bagi pegawai dalam suatu instansi atau organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja menggambarkan rasa yang terkait dengan karakter (jiwa), semangat organisasi, kegembiraan atau minat. Semangat kerja menunjukkan keadaan dan suasana kerja. Jika para pegawai merasa senang, konstruktif tentang aktifitas dan tugas-tugas, maka mereka dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun jika tampak tidak puas, cepat marah, ingin berdebat, dan gelisah, dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai rendah (Sadewa,2019:23).

Dinas tenaga kerja, Koperasi dan UKM kota Gorontalo mempunyai tugas pokok. Dinas ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang tenagakerja dan bidang perindustrian, dipimpin kepala dinas yang berkedudukan dibawah tanggung jawab kepada walikota gorontalo. Dinas ketenagakerjaan membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang ada di wilayah kota Gorontalo yang menjadi kewenangan dalam bidang tenaga kerjaan dan tugas pembantuan. Tugas dinas tenaga kerja meliputi pelaksanaan pelatihan, penempatan dan pendayaagunaan tenaga kerja serta pengembangan kerja, transmigrasi, pembinaan hubungan industrial, jaminan social dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial



dalam rangka perlindungan. Dan tugas koperasi dan ukm adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan pembantuan di bidang koperasi, ukm dan bidang perindustrian di kota gorontalo.

Pegawai merupakan salah satu sumberdaya manusia yang dimiliki oleh kantor Dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo dimana keberadaannya sangat penting dalam mencapai tujuan kantor. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan biro kepegawaian dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo di temukan fenomena permasalahan terkait semangat kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan datang sesuka hatinya. Ada juga pegawai yang pulang belum waktunya pulang. Semangat kerja dilihat dari adanya pegawai yang malas yang tidak mau mencari tahu, malas bertanya-tanya. Menurut saya yang saya dengar dan lihat dari beberapa pegawai yang bekerja di dinas tenaga kerja koperasi dan ukm pegawai yang tidak memiliki semangat kerja adalah pegawai yang malas, tidak mau bertanya-tanya, mencari tahu, tidak inisiatif untuk bertanya kerja apa yang harus dilakukan. Melakukan pekerjaan sesuai tupoksinya saja, misalnya kalau ada kegiatan atau pekerjaan di bidang lain pegawai tidak mau ikut campur didalam itu. padahal kalau pekerjaannya sudah selesai atau pekerjaannya yang sedikit pegawai bisa belajar bekerja di bidang lain dan inisiatif bertanya bagaimana mengerjakan pekerjaan itu padahal itu salah satu penilaian untuk siapa tahu satu waktu jabatannya diangkat. Ada pegawai yang malas karena ada pegawai bekerja hanya terpaksa dan sudah sering di tegur karena menunda-nunda pekerjaan. Tetapi ada di bidang lain saling bekerja sama, saling bertukar pikiran, dan saling membantu. Kalau ada tugas yang

harus dikerjakan turun lapangan semisal mereka ada 4 orang di bidang tersebut sebisanya mereka mengatur bagaimana agar pekerjaan dilapangan dengan dalam kantor selesai secara bersamaan tanpa menunda pekerjaan. Karena untuk hari esok masih ada kerja yang harus di selesaikan. Jadi mereka membagi 2 kelompok ada yang turun langsung dilapangan ada juga yang tinggal dikantor untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.

Dari fenomena permasalahan diatas di duga terkait kompetensi dan penempatan kerja pegawai mungkin karena kompetensinya yang kurang dan penempatan yang belum tepat sehingga membuat pegawai malas dan tidak memiliki semangat kerja. Memang dalam hal kompetensi dan penempatan masih sering menjadi masalah dan terungkap dari wawancara tersebut dimana masih ada pegawai yang di tempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya. Karena sudah perintah dari atasan maka pegawai diharuskan untuk lebih bisa belajar sendiri terhadap kerja yang sudah di tetapkan kepada pegawai, pegawai tersebut tidak bisa berbuat apa-apa karena itu memang sudah perintah dari atasannya.

Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap semangat kerja ( $Y$ ) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap semangat kerja ( $Y$ ) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM Kota Gorontalo?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud penelitian**

Maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja, Koperasi, Dan UKM Kota Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan penempatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap semangat kerja ( $Y$ ) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM

3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap semangat kerja (Y) Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan UKM

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota gorontalo sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berguna bagi produktivitas pegawai. Selain itu, sebagai bahan referensi literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi praktisi, diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota gorontalo.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah .

### 3. Manfaat Bagi Penelitian

Merupakan pembelajaran bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Peneliti dapat menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan dan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kompetensi**

##### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik atau sangat baik. Karena tidak semua pegawai mempunyai kewenangan otoritas, otomatis mempunyai kompetensi. Aprinto dan Arisandy (2013: 186) mengatakan kompetensi adalah kemampuan seorang karakter untuk bekerja dengan hasil yang maju. Pekerjaan masing-masing individu tidak hanya terkait dengan tugas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana cara memanipulasi pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, terdapat ragam kompetensi sebagai berikut:

1. *Hard competence*, merupakan kompetensi yang berkaitan dengan keahlian dan pemahaman teknis suatu tugas, termasuk tinjauan ekonomi.
2. *Soft competence* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan, misalnya komunikasi sereta kepemimpinan kelompok.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu kegiatan atau tantangan berdasarkan bakat dan pengetahuan dan didukung melalui pengalaman dan sikap kerja yang diperlukan dengan bantuan pekerjaan yang dimaksud. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan kemampuan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang yang dipilih karena merupakan hal yang paling penting, sebagai unggulan dalam bidang

tersebut. pemahaman kompetensi di lembaga publik dan swasta mungkin sangat penting, khususnya untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana terdapat perubahan yang sangat cepat, perbaikan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian dalam tatanan kehidupan manusia. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang terutama didasarkan pada pemahaman yang didukung dengan sikap kerja dan bagaimana menerapkannya saat melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu kembali pada kebutuhan ataupun persyaratan kerja yang ditetapkan (Wibowo, 2017: 86).

Mengikuti pendapat Spencer *dalam* Tsani (2013), kompetensi memiliki 5 jenis (dimensi), yaitu *motif, traits, self concept, knowledge and skill*:

- (1) Motif merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan dan memutuskan perilaku, lebih dekat dengan gerakan atau impian yang pasti dan sekarang tidak lagi yang lain.;
- (2) *Traits* atau ciri-ciri tubuh dan tanggapan konstan terhadap kondisi atau fakta yang mencakup rangsangan dan tekanan;
- (3) *Self concept* atau ide diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang;
- (4) *Knowledge* atau Pengetahuan adalah fakta yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu;
- (5) *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan fisik tertentu.

Becher, *dkk dalam* Sudarmanto (2014:46-49) menguraikan kompetensi sebagai keahlian, kompetensi, kemampuan, atau karakter non-publik yang sekaligus

berpengaruh terhadap kinerja tugas secara keseluruhan. Gordon dalam Sudarmanto (2014:46-49) menyatakan bahwa banyak unsur yang terkandung dalam kompetensi, khususnya keahlian, pemahaman, kompetensi, nilai, sikap dan minat. Menurut Klemp dalam Sudarmanto (2014:46-49) kompetensi “adalah fungsi esensial dari seseorang yang menghasilkan kinerja keseluruhan yang maju dan kuat dalam suatu tugas.

Kompetensi adalah kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai keinginan. Atas dasar tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan, menurut Putri (2017:21), membedakan maksud dari kompetensi itu menjadi:

- 1) *Uncosciuous incompetence*: ketika seseorang sudah tidak menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu.
- 2) *Concion incompetence*: ketika seseorang menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu.
- 3) *Concions competence*: seseorang mampu melakukan sesuatu dengan tingkat kehati-hatian yang berlebihan.

Mengelola aset manusia terutama didasarkan sepenuhnya pada kompetensi dianggap dengan tujuan untuk lebih menjamin pemenuhan dalam mencapai impian. Sebagian besar kantor menggunakan kompetensi sebagai premis untuk menangani kinerja secara keseluruhan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk mensuplai pada tingkat yang tinggi di dalam tempat kerja.

#### **2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Mengukur kompetensi pegawai Menurut Wibowo (2017:6) yaitu :



### 1) Pengetahuan

Bagaimana Pemahaman pegawai permasalahan penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikatornya adalah

- Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas
- Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas

### 2) Motif

Motif ini adalah sebagai penggerak setiap alasan akan mendorong pegawai dalam melakukan kegiatan, perbuatan atau tindakan. Seperti membuat pola pekerjaan dengan lebih teratur dan tidak berantakan. Membuat patokan waktu kapan bekerja harus dimulai dan diselesaikan indikatornya adalah Target kerja

### 3) Sifat

Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi seperti :

- Bisa mengontrol diri

### 4) Konsep diri

Perilaku, nilai, dan kesan pribadi seseorang indikatornya

- Rasa percaya diri yaitu kemampuan pegawai meyakinkan dirinya terhadap kemampuan yang pegawai miliki atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik untuk pegawai sendiri ataupun dalam organisasi.

Indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillahdkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (self concept)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Motivasi kerja (motives) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Indikator Kompetensi Menurut Spencer (dalam Suwarno, 2010) Indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berprestasi

Yaitu pegawai yang memiliki jiwa dan daya saing yang tinggi, sehingga mampu menghadapi persaingan. Jiwa pantang menyerah, selain itu jiwa kreatif dan inovatif merupakan suatu keharusan, cerdas, mampu membaca

peluang dan juga pekerja keras yang tidak mudah menyerah, karena kegagalan dan keberhasilan bisa datang kapan saja

2. Kompetensi melayani

Pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik, yang selalu tenang dan sabar mendengarkan keluhan-keluhan, dan bisa bertanggung jawab.

3. Kompetensi memimpin

Pegawai yang memiliki jiwa kepemimpinan, sifat, sikap dan skill yang bisa mendorong performa optimal dalam instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dimensi dan indikator menurut (Srinivas R. Kandula 2013:6) yaitu :

1. Indikator pada dimensi pengetahuan meliputi

a. Pengetahuan konseptual

Yaitu pegawai yang bisa membuat ide atau gagasan suatu disiplin ilmu memungkinkan pegawai untuk mengklasifikasi suatu objek atau mengelompokkan berbagai objek.

b. Pengetahuan procedural

Yaitu bagaimana pegawai bisa melakukan suatu prosedur kantor

2. Indikator pada dimensi keterampilan meliputi

a. Keterampilan administrative

Adalah bagaimana pegawai mampu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis kantor

b. Keterampilan manajerial

Adalah kemampuan pegawai mengatur, mengkoordinasi atau menggerakkan rekan kerja kearah pencapaian tujuan yang ditentukan oleh kantor

c. Keterampilan teknis

Adalah kemampuan pegawai menggunakan metode-metode tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih spesifik

3. Indikator pada dimensi motif meliputi

a. Dorongan social

Adalah bentuk perhatian, penghargaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang lain yang memiliki hubungan social dekat antara rekan kerja dengan tujuan membantu disaat mengalami masalah dalam kantor.

b. Dorongan ekonomi

Adalah kegiatan seorang pegawai untuk mendorong tim atau rekan kerja melakukan kerja untuk mencapai tujuan kantor. Atau kegiatan seorang pegawai atau rekan kerja untuk menciptakan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh kantor.

4. Indikator pada dimensi sifat meliputi

a. Sikap

Adalah bagaimana pegawai merespon, atau menanggapi terhadap objek social seperti kata-kata, orang, lembaga dan lain sebagainya dengan hasil yang positif atau negative

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Handoko (2013:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi SDM yaitu:

##### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan manusia tentang dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika manusia menganggap mereka mungkin tidak lagi kreatif dan inovatif, mereka tidak akan lagi mencoba dan merenungkan pertimbangan tentang cara-cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, setiap orang perlu mempertimbangkan tentang dirinya sendiri, selain ke arah orang lain dan menunjukkan ciri-ciri orang yang mengira-ngira terlebih dahulu.

##### **2. Keterampilan**

Keterampilan memainkan posisi kompetensi. Pengembangan kompetensi secara khusus terkait dengan gaya hidup organisasi dan kompetensi karakter.

##### **3. Pengalaman**

Sangat diperlukan dalam kompetensi. di antaranya dalam melembagakan manusia, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan banyak lagi lainnya. manusia yang belum pernah berhubungan dengan kelompok besar dan rumit tidak mungkin memperluas kecerdasan institusional untuk mengenali dinamika dan berpengaruh di sekitarnya. manusia yang pekerjaannya membutuhkan sedikit pertanyaan strategis mengembangkan kompetensi yang lebih rendah daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis selama bertahun-tahun.

#### 4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Adalah kompetensi intrinsik karakter tentang bagaimana orang berpikir, merasakan, belajar, dan meningkat. atribut non-publik adalah kemampuan yang mencakup: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, keputusan besar, pertanyaan analitis, dan pertanyaan konseptual.

#### 5. Motivasi

Motivasi adalah masalah dalam kompetensi yang dapat dimodifikasi. dengan memberikan dorongan dan penghargaan terhadap pekerjaan bawahan, serta menanamkan reputasi karakter dan minat dari atasan dapat memiliki pengaruh yang luar biasa dalam memotivasi bawahan

#### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. takut membuat kesalahan, malu, merasa tidak diinginkan memiliki kecenderungan untuk membatasi motivasi dan inisiatif.

### **2.1.2 Penempatan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja**

Penempatan merupakan proses yang menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan ditiap kantor, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu kantor untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Berawal dari istilah “*the right man on the right place*” bahwa menempatkan seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Berawal dari istilah tersebut maka kegiatan penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja kantor. meski proses

ini tidak mudah tetapi jika dilakukan melalui proses dan tahap yang betul maka proses menempatkan pegawai yang tepat dapat terwujud.

Menurut Badriah(2015:129) menjelaskan bahwa penempatan kerja dilakukan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada pegawai yang tepat agar pekerjaan yang dilakukan bisa cepat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar supaya pegawai mendapat tempat yang membuat nyaman untuk bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penempatan kerja pegawai merupakan suatu aturan kantor untuk dapat menyalurkan kemampuan pegawai pada jabatan yang dibutuhkan oleh kantor, sehingga memungkinkan tujuan kantor dapat tercapai. Makanya kantor harus melakukan seleksi terlebih dahulu untuk mengetahui penempatan yang cocok untuk pegawai yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

Penempatan kerja juga merupakan suatu media penentu tugas pegawai yang didasari pada kemampuan pegawai, dengan tentunya melalui tahap-tahap penyeleksian diruang lingkup yang telah di tetapkan oleh kantor. sehingga pegawai mampu mempertanggung jawabkan tugas yang sudah dikasih oleh kantor.

Menurut Rivai(2011), menyatakan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada pegawai baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya..

Senada dengan Yuniarsih dan Suwatno dalam Sadewa (2019:14), factor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademis.

Prestasi akademis yang perlu di pertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus di tempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Begitupun sebaliknya dengan tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis di bawah standar harus di tempatkan pada pekerjaan yang ringan dan beban tanggung jawab yang relative rendah.

2. Faktor pengalaman kerja.

Faktor pengalaman yang perlu dilihat karena ada kecenderungan, makin lama berkerja maka banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya makin singkat masa kerja maka semakin sedikit pengalaman kerja yang diketahui.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental.

faktor ini tidak kalah pentingnnya dengan beberapa factor di atas, karena jika tidak diperhatikan dapat merugikan wadah. Oleh karena itu, sebelum pegawai yang bersangkutan ditetapkan menjadi pegawai, diadakan pemeriksaan/tes ilmiah dengan menggunakan dokter yang ditujuk.

4. Faktor status perkawinan.

status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan kita jika tidak kita perhitungkan, khusus untuk pegawai perempuan, mereka perlu ditempatkan di lokasi tempat suaminya bekerja.

Ada dua hambatan dalam penempatan pegawai, yaitu: (Sunyoto, 2013:203)



a) Ketidakcocokan

Perbedaan antara apa yang diantisipasi manusia dan apa yang mereka alami dikenal sebagai disonansi kognitif. Jika perbedaan itu terlalu berlebihan, orang akan bertindak. Untuk pegawai baru ini disebut sebagai meninggalkan organisasi.

b) Perputaran pegawai baru

Perputaran pegawai adalah tingkat pergerakan yang melintasi batas persyaratan kuantitas dan kualitas pegawai suatu perusahaan.

Secara umum, berikut beberapa penyebab adanya pergantian pegawai:

- 1) Mengundurkan diri karena merasa tidak nyaman dan telah ada pekerjaan yang lebih menarik di kantor lain.
- 2) Pensiun karena waktunya sesuai dengan peraturan kantor.
- 3) Dipecat karena tidak disiplin atau melakukan gerakan yang melanggar peraturan kantor.

### **2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja**

Penempatan pegawai dapat dilihat dari tumbuhnya semangat, motivasi dan kebanggaan kerja yang berlebihan di kantor. Pegawai yang bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Banyak sekali tanda-tanda yang bisa dijadikan sebagai dasar atau tolak ukur dalam melemahkan teknik menempatkan dalam suatu kantor atau organisasi.

Menurut Lakhsmi Apriliani(2013:26) mengemukakan bahwa penempatan didasarkan melalui keahlian bidang oleh pegawai. Berikut indikatornya dapat dilihat dari :

a. Pendidikan

Pendidikan yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai seperti pendidikan minimum yang dapat meliputi pendidikan yang bisa disyaratkan dengan pendidikan yang setara, misalnya seperti ijazah pendidikan formal dan sertifikat pendidikan informal indikatornya kesesuaian latar belakang pendidikan

b. Keterampilan kerja

Keterampilan atau kecakapan dan keahlian sanggup melaksanakan sesuatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan yang membantu kinerja pegawai menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari di kantor indikatornya Keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik dan keterampilan interpersonal adalah seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja. Contohnya adalah dengan menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas, dan mampu bekerja sama dalam satu tim.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yaitu suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan kompetensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Penempatan kerja dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki

Menurut Ayu oktaria(2013:26) mengemukakan bahwa penempatan didasarkan melalui keahlian bidang oleh pegawai, sehingga dapat menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Berikut indikatornya dapat dilihat dari :

1. Riwayat pendidikan pegawai

bahwa pendidikan nasional merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk bisa menyelesaikan pekerjaan, riwayat pendidikan ini berkolerasi dengan jabatan dan posisi yang diberikan akan menghasilkan output kerja yang optimal.

2. Keahlian pegawai

keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar harusnya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, artinya penempatan pegawai dan pengalaman kerja lebih di perhatikan, karena dengan adanya banyak pengalaman yang dimiliki akan lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan.

3. Kondisi kesehatan fisik pegawai

Dalam penempatan ini sangat perlu memperhatikan kondisi fisik. Karena kondisi fisik akan mengganggu aktivitas perusahaan yang berjalan. Karena apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk bekerja pastinya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

4. Usia pegawai

Usia juga harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai pada suatu pekerjaan. Karena usia pegawai akan berpengaruh pada kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Dengan memperhatikan usia

pegawai karena ingin menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

beberapa dimensi dan indikator penempatan pegawai dari Mathis dan Jackson (2011:89) yakni:

1. Pekerjaan yang Tepat

Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya. Indikatornya penempatan sesuai dengan tujuan

2. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada. Indikatornya

- A. penempatan sesuai dengan pengetahuan

- B. penempatan sesuai dengan keterampilan

3. Kemampuan Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:

- Kemampuan intelektual (intellectual ability), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

- Kemampuan fisik (physical ability), yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Indikatornya kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

### **2.1.2.3 Bentuk-bentuk Penempatan Kerja**

Penempatan pegawai baru dapat di rekrut melalui kenaikan jabatan (promosi), pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi), dan penjelasan ketiga bentuk penempatan pegawai sebagai berikut :

- a. Kenaikan jabatan (Promosi) adalah seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang diangkat ke tingkat yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji. Kenaikan jabatan memiliki manfaat bagi pegawai maupun perusahaan. Kenaikan jabatan dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan pegawai untuk memperluas usahanya dan juga kenaikan jabatan dapat mendorong tercapainya kinerja pegawai yang baik.
- b. Pengalihan (transfer) sebuah perpindahan kerja pegawai dengan tanggung jawab yang sama, upah/gaji yang sama pula dan level organisasi atau perusahaan yang sama. Pengalihan ini bermanfaat bagi pemegang jabatan karena pengalamannya dapat dialihkan kepada seseorang yang memiliki ketarampilan baru dan perspektif yang berbeda, yang bisa membuat para pegawai menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik lagi untuk dinaikan jabatan dimasa depan
- c. Penurunan jabatan (demosi) adalah penurunan pegawai dari satu fungsi ke fungsi lain dengan gaji yang lebih rendah. Demosi adalah penurunan seorang pegawai ke suatu proses dengan tugas yang lebih ringan, dan biasanya juga

dengan tahap penurunan pendapatan, dilakukan dengan alasan pekerjaan yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak baik.

Dari 3 bentuk penempatan tersebut dapat menjadi pilihan bagi kelompok untuk menyesuaikan posisi sejalan dengan keseluruhan kinerja yang dihasilkannya. Penempatan pegawai juga bisa dijadikan sebagai sarana untuk menginspirasi pekerjaan pegawai. Penempatan yang tepat untuk pegawai yang tepat tentu akan memandu setiap strategi yang dikeluarkan melalui bisnis kantor.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Peran setiap orang dalam badan usaha merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya keinginan kantor yang didirikan dimana semangat kerja pegawai akan menentukan perkembangan suatu organisasi. Neely (2015: 69), mengatakan bahwa semangat kerja adalah preferensi dan kesungguhan seseorang dalam melakukan aktivitas yang luar biasa dan untuk menuai sebagian besar prestasi kerja secara keseluruhan.

Setiap kantor menginginkan agar setiap pegawai memiliki semangat kerja yang berlebihan, semangat kerja ini diharapkan agar aktifitas organisasi ataupun instansi dalam menggapai mimpi dapat berjalan dengan lancar. Semangat kerja adalah sifat yang harus diandalkan dengan bantuan setiap pegawai agar pekerjaan yang dikerjakan tidak hanya cepat selesai tetapi mutunya juga bagus.

Menurut Leightemy *dalam* Nitisemito (2010), semangat kerja adalah sesuatu yang bermutu tinggi dan sesuatu yang diinginkan, sehingga dapat memberikan kontribusi untuk bekerja dalam arti yang lebih baik. Sementara itu,

sesuai dengan pernyataan Nitisemito (2010), semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan dengan lebih giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan lebih baik.

Berdasarkan pernyataan Hasibuan & Melayu (2013), semangat kerja adalah pilihan dan keikhlasan seseorang untuk melakukan prosesnya dengan baik dan disiplin untuk menuai kinerja yang maksimal.

Menurut Westra, (2011: 49) semangat kerja adalah sikap individu atau sekelompok orang terhadap kerja sama sukarela mereka dalam rangka mencurahkan kemampuannya secara penuh. Moekijat (2010:201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan tekun dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama.

Siagian (2016: 57) berpendapat bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan seberapa besar antusias pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Semangat kerja dapat terlihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat kerja dan tanggung jawab.

Dari beberapa ulasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat juang atau semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan didalam kantor untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat dalam melaksanakan tugas dengan harapan pekerjaan yang lebih cepat selesai akan lebih baik, serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah di berikan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja Lutfi (2018):

- a. Hubungan yang harmonis antara ketua/kepala dan bawahan  
yaitu, kehidupan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai impian kantor.
- b. Kepuasan pegawai atau kewajiban dan pekerjaannya  
Inilah keyakinan pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya sekuat tenaga untuk mencapai impian kantor.
- c. Ada lingkungan dan situasi kerja yang menyenangkan dan bersahabat dengan individu lain dalam kantor, yaitu tercapainya situasi keadaan yang dapat memberikan semangat dan membantu penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan puas. Situasi seperti ini dapat tercipta jika hubungan kerja tercipta dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas serta syarat dan kewajiban masing-masing.
- d. Ada tingkat kepuasan finansial sebagai imbalan atas upaya mereka yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga kita dapat menawarkan rasa aman dan kemewahan yang mampu memenuhi keinginan mereka dengan baik.
- e. Rasa berguna untuk keberhasilan tujuan kantor yang juga merupakan tujuan bersama
- f. Ada ketenangan pikiran, jaminan kepastian dan perlindungan dari kantor yaitu jaminan keselamatan dan perlindungan tenaga kerja dalam setiap kecelakaan yang terjadi pada pegawai saat menjalankan tugas dan



kewajibannya agar pegawai merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- g. Keberadaan lingkungan fisik kantor bisnis yaitu suatu keadaan jasmani di mana pegawai melakukan tanggung jawab dan tugas-tugasnya yang mempengaruhi dirinya sendiri.

Indikator Semangat dan Semangat Kerja Menurut Alex. S. Nitisemito beberapa indikator menurunnya semangat dan semangat kerja, antara lain:

1. Penurunan atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat ketidakhadiran yang meningkat atau tinggi
3. Tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi
4. Tingkat kerusakan tinggi
5. Kecemasan ada dimana-mana
6. Tuntutan pemogokan sering terjadi (Nitisemito dalam Habe, 2012:29).

### **2.1.3.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja**

Sugiyono dalam Sopiah (2015:56) mengemukakan bahwa faktor semangat kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa unsur, yaitu:

- a) Disiplin yang Tinggi

pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja keras dan sadar akan kebijakan-kebijakan yang dipraktikkan dalam kantor.

- b) Kualitas untuk Bertahan

pegawai yang memiliki semangat kerja berlebihan, menurut Alport, tidak akan lagi mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan yang menghadang dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kekuatan dan

keyakinan diri untuk melihat masa depan dengan baik yang dapat meningkatkan kemampuan terbaik seseorang untuk bertahan hidup.

c) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Pegawai yang memiliki semangat kerja berlebihan kini tidak memiliki sikap pesimis setelah mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

d) Semangat Berkelompok

Gaya hidup sepotong spirit membuat pegawai lebih menganggap sebagai "kita" daripada sebagai "saya". mereka akan saling membantu dan tidak lagi saling bersaing untuk saling menurunkan.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja**

Nitisemito (2014:131) menyatakan bahwa dimensi dan indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja pegawai pada bagian pengecatan. penurunan produktivitas bisa timbul karena kemalasan, suka menunda-nunda, dan sebagainya. Jika terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini menunjukkan gambaran di dalam kantor bahwa terjadi penurunan semangat kerja. Indikatornya kuantitas kerja dan kualitas kerja. Kuantitas kerja adalah menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Dan kuantitas kerja adalah menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam

satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi

## 2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran pekerja di tempat kerja dan ketepatan waktu hadir bekerja sesuai peraturan kantor. Secara umum, saat semangat kerja menurun, maka pegawai merasa malas untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, pembayaran atau upah yang mereka tidak dikenakan pemotongan setelah mereka tidak masuk kerja. Ini dapat menyebabkan penggunaan waktu yang longgar untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, bahkan jika paling efektif meski hanya sementara. Dan indikatornya kehadiran pegawai, dan ketepatan waktu pegawai datang dan pulang.

## 3). Tingkat perpindahan pegawai (Labour Turnover)

Keluar masuknya pegawai yang meningkat terjadi karena tidak senang pegawai dalam bekerja di dalam instansi, sehingga mereka akan mencari pekerjaan yang dianggap sesuai dengan dirinya. Dimensi tingkat perpindahan pegawai (labour turnover) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Setia terhadap instansi
- b. Senang bekerja di dalam instansi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, perpindahan pegawai.

Ada juga indikator semangat kerja menurut Juliandi (2013: 105) yaitu :

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi
2. Pegawai bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan
3. Menyesuaikan diri dengan rekan kerja
4. Keterlibatan ego dalam bekerja

Berikut penjelasan dari indikator semangat kerja tersebut secara satu persatu.

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.

Perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan :

- a. Konsentrasi kerja yang tinggi
  - b. Ketelitian kerja yang baik
  - c. Hasrat untuk maju yang tinggi
2. Pegawai bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan. Setiap pegawai yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan :
    - a. Kebanggaan pegawai dalam bekerja
    - b. Kepuasan pegawai dalam bekerja

3. Menyesuaikan diri pegawai dengan rekan kerja

Menyesuaikan diri pegawai dengan rekan kerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.

4. Keterlibatan ego dalam bekerja

Keterlibatan ego dalam bekerja bagi pegawai dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menjaga sikap kerja seperti :

- a. Tanggung Jawab
- b. Lancarnya aktivitas

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Kusuma, 2016), semangat kerja pegawai berkaitan dengan

#### 1. Produktivitas pegawai

pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja. Dimensi naiknya produktivitas pegawai diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Profesional dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. mempercepat pekerjaan

#### 2. Tingkat absensi

Ketika tingkat absensi rendah, maka dapat dipastikan bahwa hal tersebut merupakan indikasi dari semangat kerja pegawai. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu : cuti, keterlambatan, alfa, dan sakit.

#### 3. Tingkat perpindahan pegawai

Keinginan atau pikiran pegawai untuk berhenti bekerja. Tingkat perpindahan pegawai umumnya disebabkan karena pegawai mengalami situasi yang tidak menyenangkan baginya selama bekerja, sehingga para pegawai ini berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain yang lebih sesuai dengan lingkungan yang dia inginkan. Sehingga pegawai mengajukan mutasi untuk mencari tanggung jawab dan pengalaman yang baru. Ingin mendapat promosi kerja mencari kerja yang lebih nyaman dan aman.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Landasan atau acuan berupa teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian terdahulu sangat diperlukan dan dapat dijadikan sebagai catatan penunjang. Salah satu fakta pendukung yang sejalan dengan peneliti perlu dibuat komponen tersendiri adalah penelitian terdahulu yang dapat diterapkan pada permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, titik fokus penelitian.

No	Nama, Tahun, judul	Metode	Hasil
1	Fathurohman, Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, Kompetensi pegawai, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai tinggi agama islam di Wilayah ciayumajakuning Provinsi jawa barat	Kuantitatif	Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa semangat kerja didorong oleh manajemen transformasional, kompetensi, kecerdasan religius, dan kecerdasan emosional baik sebagian maupun secara bersamaan. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien rute yang diperoleh dari perhitungan dengan SPSS, dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari manajemen transformasional, kompetensi, kecerdasan religius, dan kecerdasan emosional terhadap semangat kerja.

2	Sadewa, 2019 Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Komitmen Instansional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta	Kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja, penempatan kerja terhadap komitmen. instansi, disiplin kerja terhadap komitmen instansi, komitmen instansi terhadap semangat kerja. Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen instansi. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi oleh komitmen instansi.
3	Saputra dkk, 2017 Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis	Kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pada pegawai, Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara Penempatan terhadap Kinerja pada pegawai, Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja pada pegawai, Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan Penempatan terhadap Kinerja pegawai melalui Semangat Kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.
4	Sudiana, 2017 Pengaruh penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai Pada instansi perangkat daerah Kabupaten ciamis	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada Instansi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis
5	Habe, 2012 Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada cv. Organik Agro	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variable motivasi kerja dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,781, hubungan penempatan Pegawai Dengan semangat kerja adalah 0,867. Secara teoritis, karena

	system (oasis) di Bandar Lampung		korelasi antara penempatan pegawai dengan semangat kerja lebih besar, maka variable penempatan pegawai lebih berpengaruh terhadap semangat kerja disbanding dengan variable lain.
6	Sudiana, 2018 Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Instansi perangkat Daerah Kabupaten Ciamis	Kuantitatif	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa semangat kerja pegawai yang dirotasi berdasarkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 821.2/KPTS.294-BKPSDM.3/2017 Tentang Pengangkatan Dan Pemindahan Dalam Jabatan Administrasi Eselon III dan IV dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Ciamis, dipengaruhi oleh penempatan jabatan sebesar 62,41% sedangkan sisanya sebesar 37,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.
7	Nurhasanah, 2015 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai PT Pertamina (persero) Refinery unit III Palembang	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, hal ini dibuktikan bahwa penempatan kerja merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan hasil persentase 47,1% dan sisanya 52,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
8	Saputra dkk, 2017 Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis	Kuantitatif	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,530, pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui semangat kerja 0,582, pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja sebesar 0,243, pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui semangat di tempat kerja 0,321, dan



			semangat di tempat kerja mempengaruhi kinerja 0,192. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sekitar 4,73, yang berarti, variable kompetensi, penempatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
--	--	--	--

Penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel bebas, satu variabel penghubung (intervening) dan satu variabel terikat. Variabel bebas 1 diberi simbol X1 dan variabel bebas 2 diberi simbol X2, variabel terikat diberi simbol Y. Dalam penelitian ini peneliti akan mencari hubungan dari Variabel Kompetensi (X1), Variabel Penempatan Kerja (X2), Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

#### **2.1.5 Hubungan Kompetensi (X1) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Kompetensi adalah elemen penting yang menentukan semangat pekerja secara keseluruhan. Pegawai yang tidak kompeten sangat sulit untuk memiliki semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Wibowo (2017: 86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu proses atau tugas yang terutama didasarkan pada bakat dan keahlian serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang diperlukan oleh tugas tersebut. Sementara itu, Sutrisno (2013: 203) mengemukakan bahwa kompetensi adalah fungsi fundamental seseorang yang memungkinkannya memberikan semangat kerja yang unggul dalam pekerjaan, peran, atau kondisi tertentu. Berdasarkan definisi ini, dapat dipahami bahwa pengetahuan, kemampuan, sikap, dan pengalaman adalah elemen penting dalam membentuk

pegawai dalam suatu posisi. Dengan pengetahuan dan kemampuan yang baik dari pegawai untuk kewajiban yang diberikan kepada mereka, menjadi jauh lebih mudah bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas ini dan memberikan efek yang tepat. Ditambah dengan semangat, kegembiraan dan pola pikir pegawai di tempat kerja akan membantu pemenuhan kinerja keseluruhan yang diinginkan dari pegawai dalam hal yang terbaik dan jumlah efek kerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Teori ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, 2020 dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi), dimana hasil penelitiannya adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Chitose Internasional Tbk.

Penelitian lainnya oleh Rahmadani, 2020 dengan judul yaitu: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan Iskandar Muda, dimana hasil penelitiannya adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan Iskandar Muda dengan besar nilai regresi sebesar 0,345 dan besar thitung sebesar 3,841 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis pertama ialah:

**H<sub>1</sub>:** Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai

#### **2.1.6 Hubungan Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Penempatan kerja yang tepat bisa membuat pegawai bersemangat kerja. Karena dengan adanya penempatan yang tepat pegawai bisa mengembangkan kompetensi dan pengalaman-pengalaman yang diketahui. Penempatan kerja juga memiliki hubungan terhadap semangat kerja pegawai didalam sebuah instansi atau organisasi. Karena penempatan yang tepat bisa mampu memberikan sumbangan terhadap kerja yang dilakukan karena memiliki semangat kerja yang baik juga. Bisa melakukan kerja yang lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan bisa lebih cepat lebih baik. Menurut Recipes Herzberg dalam Kaswan (2015:217) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah "jika Anda membutuhkan manusia untuk termotivasi untuk melakukan aktivitas yang hebat, berikan mereka proses yang sangat baik untuk dilakukan". Oleh karena itu, penempatan pegawai sebagai elemen pelaksana pekerjaan harus sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan pengetahuannya. Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Tujuan adanya pelaksanaan penempatan kerja adalah untuk mengusahakan posisi pegawai pada tempat jabatan yang tepat, "*the right man of*

*the right place*”. Salah satu teknik penempatan jabatan adalah melalui mutasi pegawai, dengan demikian akan dapat meningkatkan semangat kerja pada posisi jabatan yang baru.

Berdasarkan uraian diatas dengan adanya pelaksanaan penempatan kerja atau penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan memenuhi syarat-syarat penempatan jabatan dapat menimbulkan semangat kerja sehingga tujuan instansi atau organisasi tercapai dengan baik.

Penempatan kerja memiliki dampak yang positif terhadap semangat kerja seorang pegawai didalam sebuah kantor. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian oleh Sarinah *dkk* (2016) ini meneliti terkait dengan bagaimana hubungan beberapa praktik sumber daya manusia yang dalam hal ini termasuk penempatan pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada PT Sriwijaya Air, dimana penempatan pegawai adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dan hasil dari penelitian ialah terdapat hubungan yang positif dari praktik sumber daya manusia yaitu penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai didalam sebuah kantor.

Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hazairin Habe (2012) dengan judul yaitu “Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai pada CV. Organik Agro Sistem (OASIS) di Bandar Lampung”. Hasil menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,781, hubungan penempatan pegawai dengan semangat kerja adalah

0,867. Secara teoritis, karena korelasi antara penempatan pegawai dengan semangat kerja lebih besar, maka variabel penempatan pegawai lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibanding dengan variabel lain.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siti Nurhasanah (2015), dengan judul yaitu “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, hal ini dibuktikan bahwa penempatan kerja merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan hasil persentase 47,1% dan sisanya 52,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis pertama ialah:

**H<sub>2</sub>:** Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai.

### **2.1.7 Hubungan Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di kantor. Oleh sebab itu kantor harus berupaya untuk memelihara semangat kerja

pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari kantor tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisemito (2015:169) unsur-unsur yang menjadi penyebab semangat kerja pekerja terdiri dari:

1. pendapatan yang memadai. Setiap kantor harus mampu memberikan pendapatan yang cukup bagi pegawainya. Pengertian cukup di sini adalah relatif, artinya dibayar tanpa merugikan kantor.
2. perhatikan keinginan non sekuler. Selain keinginan materi berupa penghasilan yang cukup, pegawai juga menginginkan kebutuhan agama. Kebutuhan non sekuler terdiri dari pemberian bidang ibadah, ikhtiar dan lain sebagainya. perlu menciptakan lingkungan yang nyaman
3. Lingkungan kerja yang biasa sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi pegawai. Untuk menghindari hal-hal seperti itu, pihak kantor sesekali menciptakan suasana santai, termasuk berusaha bersama, melestarikan kompetisi olahraga antar kantor yang berbeda.
4. Penempatan kerja pada fungsi yang tepat. Setiap kantor harus mampu menempatkan pegawainya dalam peran yang tepat. ini menandakan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai kemampuan masing-masing. Ketidaktepatan dalam penempatan pegawai dapat membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal.
5. Perasaan aman dan masa depan. Semangat kerja dapat dibina jika pegawai memiliki rasa perlindungan tentang nasib dalam karir mereka. Untuk

menciptakan rasa terlindungi di masa depan, ada beberapa instansi yang memberlakukan program pensiun bagi pegawainya.

6. Fasilitas yang menyenangkan. Setiap kantor, hendaknya harus menawarkan fasilitas yang memuaskan bagi pegawainya. Jika fasilitas ini mampu mengunggah kesenangan para pegawai, maka semangat mereka juga dapat ditingkatkan.

Hubungan kompetensi dan penempatan kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan yang positif, karena dengan adanya pegawai yang berkompotensi tinggi dan pegawai mendapat penempatan yang baik dapat berpengaruh pada semangat kerjanya. Dengan adanya pegawai yang berkompotensi pastinya pegawai mempunyai pengetahuan dan adanya pengalaman-pengalaman kerja yang sudah pernah dijalani sehingga dengan adanya kompetensi dan pengalaman-pengalaman kerja bisa memudahkan pegawai pada kerja yang ditetapkan sesuai penempatannya dan bisa menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Dan dari uraian di atas, dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis pertama ialah:

**H<sub>3</sub>:** Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai

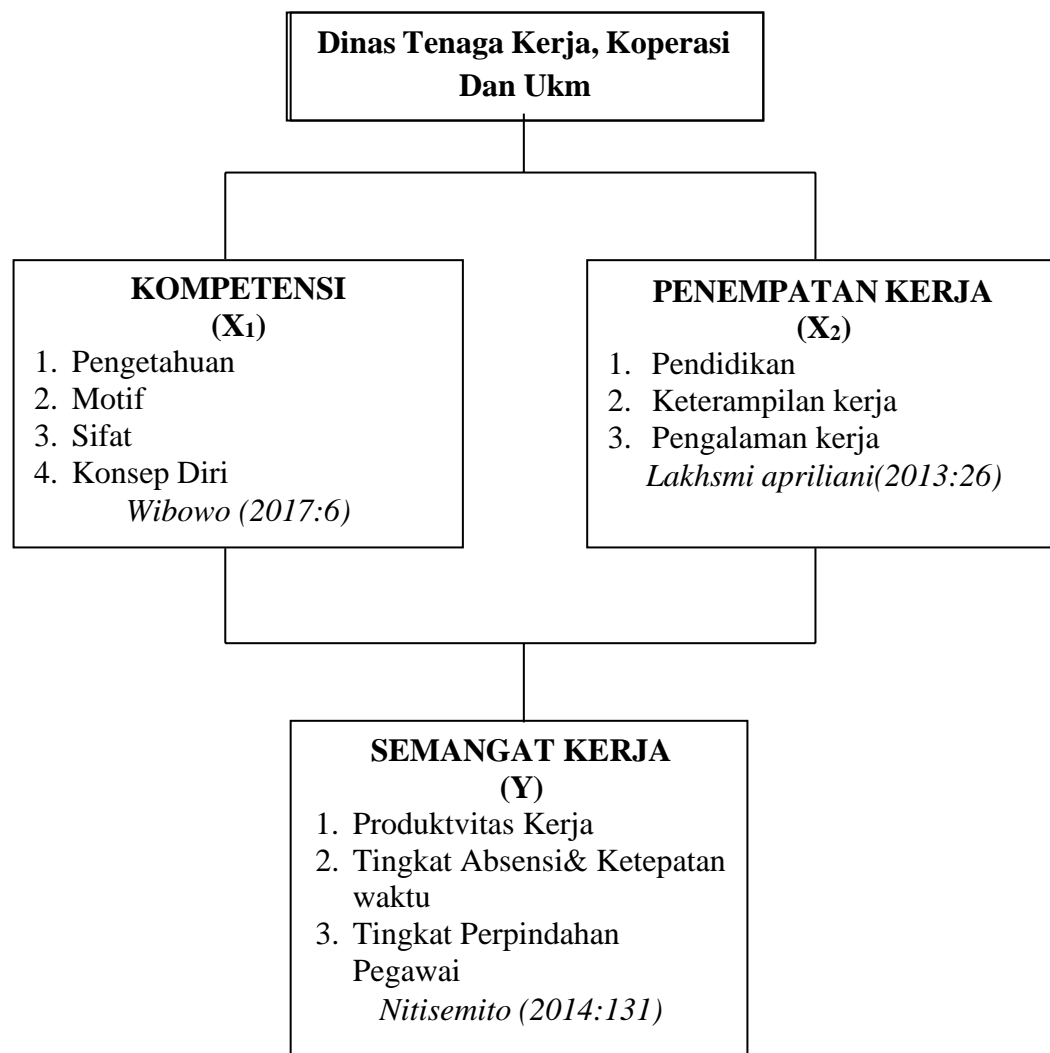
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pikir adalah pemikiran tentang bagaimana suatu konsep berhubungan antara faktor yang telah diidentifikasi untuk masalah penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan penempatan kerja, sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja pegawai. berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, peneliti menyusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

2. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

### **BAB III**

#### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM. Waktu pelaksanaan selama 3 bulan.

##### **3.2 Metode Penelitian**

###### **3.2.1 Metode Yang Digunakan**

Berdasarkan penjelasannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau studi kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel lain yang mungkin menjadi determinan. Berdasarkan data yang diolah, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif (Manullang dan Pakpahan, 2014: 19). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah semangat kerja pegawai (Y), sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai ( $X_1$ ) dan penempatan kerja pegawai ( $X_2$ ).

###### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah keseluruhan yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh catatan tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan di sini kita lihat ada variabel, yaitu variabel yang dependen dan variabel independen. Definisi operasional ini berguna untuk

mengarahkan penelitian ini agar lebih sesuai dengan target sasaran yang diharapkan, sehingga dirasa penting untuk menawarkan pengetahuan tentang gagasan variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Sub variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kompetensi (X <sub>1</sub> ) <i>Wibowo, (2017:6)</i>	1. Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas 2. Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas	Likert
	2. Motif	1. Target kerja	
	3. Sifat	1. Bisa mengontrol diri	
	4. Konsep Diri	1. Rasa percaya diri	
Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> ) <i>Lakhsmi apriliani(2013:26)</i>	1. Pendidikan	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan	Likert
	2. Keterampilan Kerja	1. Keterampilan teknis 2. Keterampilan interpersonal	
	3. Pengalaman Kerja	1. Pengalaman kerja yang dimiliki	
Semangat Kerja (Y) <i>Nitisemito (2014:131)</i>	1. Produktivitas Kerja	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	Likert
	2. Tingkat absensi & Ketepatan waktu	1. Kehadiran pegawai 2. Ketepatan pegawai datang atau pulang	

	3. Tingkat Perpindahan Pegawai	1. Setia terhadap instansi 2. Senang bekerja didalam instansi	
--	--------------------------------	--	--

Sumber: Wibowo(2017:6) Lakhsmi apriliani(2013:26),,Nitisemito (2014:131)

Ukuran yang digunakan untuk pembobotan kuesioner adalah dengan menerapkan skala likert. menurut Sugiyono (2013: 134): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, kritik, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Penilaian didasarkan pada kuesioner yang telah diberikan keinginan solusi dari daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden sesuai dengan evaluasi Skala Likert menurut Sugiyono (2013:135) berikut ini:

Kemudian di dalam jawaban angket tersebut, diberikan skor untuk setiap alternatif solusi dari daftar pernyataan yang diajukan kepada responden sesuai dengan bobot berdasarkan Sugiyono (2013:135):

**Tabel 3.2**  
**Skor Jawaban**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Keterangan Jawaban</b>	<b>Skor Pertanyaan Positif</b>	<b>Skor Pertanyaan Negatif</b>
SS	Sangat setuju	5	1
S	Setuju	4	2
KK	Kadang-kadang	3	3
TS	Tidak setuju	2	4
STS	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber: (Sugiyono 2013:135)

### **3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Manullang dan Pakpahan (2014:70), menjelaskan bahwa populasi adalah sekelompok faktor penelitian, yang detailnya adalah satuan terkecil yang merupakan sumber dari statistik yang ditentukan. Populasi menggambarkan jenis dan standar populasi yang menjadi item penelitian, sedangkan pola menggambarkan standar pola, panjang, dan teknik pengambilan sampel.

Populasi dalam tinjauan ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm yang berjumlah 56 pegawai, 36 pegawai tetap dan 20 pegawai honor yang menduduki jabatan dengan jabatannya masing-masing. Seluruh pegawai yang bekerja di dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm berpeluang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki melalui populasi. Jika populasi sangat besar, dan peneliti tidak mungkin melihat keseluruhan yang ada didalam populasi.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini oleh dua factor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 (Husein,2015:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai

sampel . sehingga peneliti menggunakan metode sensus dengan mengambil 56 orang pegawai.

### **3.2.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **A. Sumber data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang belum diolah. Data ini di peroleh secara langsung dari penyebaran kuesioner ke responden
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder juga diperoleh melalui dokumen perusahaan berupa stuktur organisasi dan studi literature.

#### **B. Metode pengumplan data**

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

1. Penyebarluasan kuesioner adalah melalui pembagian daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk responden.
2. Observasi, melakukan pengamatan langsung terhadap item penelitian
3. Wawancara adalah menyelesaikan pertanyaan dan solusi langsung kepada orang-orang yang berkompeten dengan kebutuhan data penelitian.

### **3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian**

Analisis ini memberikan pandangan tingkat atas dari frekuensi jawaban yang diberikan kepada responden. Frekuensi setiap jawaban soal akan diperoleh

dalam bentuk angka dan probabilitas, sehingga dianggap berapa banyak jawaban positif yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden dapat lebih jelas dan tidak sulit dipahami (Lubis, 2020:72).

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, data terlebih dahulu diperiksa dengan uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai validitas atau validitas suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan-pertanyaan tentang kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu dalam perjalanannya. yang akan diukur dengan kuesioner. Daftar pertanyaan. pendekatan yang sah bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan tentang kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner tersebut.

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.

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

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  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , 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 3.3**  
**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
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).

## 2. Uji Realibilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak.

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda 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 :

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

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *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.

### 3.2.5.2 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis linier berganda, data ordinas yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner). Maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive 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 responden
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan table zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

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

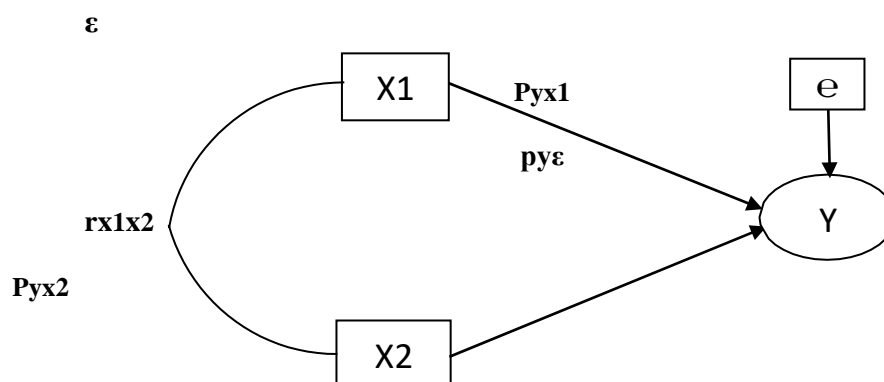
6. Penyerahan nilai skala. Nilai penyerahan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variable apakah ada pengaruh Kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap semangat kerja 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 hubungan antar variable dalam penelitian adalah bersifat koleratif dan kausalitas.

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



**Gambar 3.1 Analisis jalur (*path analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dari dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Kompetensi

X2 : Penempatan kerja

Y : Semangat Kerja

$\epsilon$  : variable lain yang mempunyai pengaruh tapi tidak diteliti

r : kolerasi antar variable X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antar sub-sub variable yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variable tersebut tidak hanya di pengaruhi X1, dan X2 tetapi ada variable epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variable yang di ukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *alat statistic SPSS* versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural yaitu :

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

2. Menghitung matrix kolerasi antar X1,X2 dan Y
3. Menghitung matrix kolerasi antar *eksogeneous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx_i}$  (I = 1 dan 2)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, terhadap Y
7. Hitung pengaruh variable lain ( $P_{y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variable independent terhadap variable dependen
9. Menguji koefisien jalur
10. Menghitung pengaruh variable independent terhadap variable dependen sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}) ; \text{dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (P_{YX_i}) (R_{YX_i X_i}) (P_{YX_i})$$

*Dimana : I = yang berpegaruh j = yang dilalui*

Besarnya pengaruh total untuk setiap variable = pengaruh langsung +  
pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} r_{X_i X_j}$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Pada tahun 2002 sesudah penggabungan terjadi lagi perubahan yang disebut Otonomisasi Daerah (OTDA), sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindag dan Penanaman Modal Kota Gorontalo, dengan Kepala Dinasnya yang pertama adalah Bapak Hi.Faisal Lamusu dan Menurut Perda No. 03 Tahun 2008 yang telah di sesuaikan dengan PP No. 47 Dinas Perindag dan Penanaman Modal bergabung dengan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah sehingga namanya berubah menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kota Gorontalo, yang dipimpin oleh Bapak M.F Mooduto,S.Sos. Berdasarkan Surat Nomor 05/BKD-Diklat/3133/2009 Tanggal 28 september 2009 Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos diangkat menjadi Kepala Dinas Perindagkop, dan UMKM Kota Gorontalo. Dan pada Tahun 2010 Penanaman Modal digabung kembali pada Dinas Perindagkop, dan UMKM Kota Gorontalo sesuai Perda Nomor 05 Tahun 2010 yang masih dipimpin oleh Bapak Effendy Sj. Rauf, S.Sos.

Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo terletak di Jalan Raden Saleh No 2. Instansi ini merupakan unit kerja yang berada dalam jajaran Direktorat Industri Kecil yang bergerak dalam Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah. Disisi lain, Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan

Penanaman Modal Kota Gorontalo dituntut juga untuk mencapai target/sasaran sesuai grand startegi Pemerintah Kota Gorontalo yakni menyelenggarakan pemerintahan yang enterpreneur, mewujudkan sumber daya manusiayang berdaya saing, membangun infrastruktur perkantoran yang handal, menjadikan Kota Gorontalo sebagai pusat perdagangan dan jasa serta seluruh potensi dipetakan, dikembangkan dan dipromosikan secara online dan tepat sasaran berdasarkan basis yang akurat.

#### **4.1.2 Visi Misi, Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Adapun visi dan misi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo mengacu pada visi Kota Gorontalo yakni: “Gorontalo Kota Entrepreneur”.

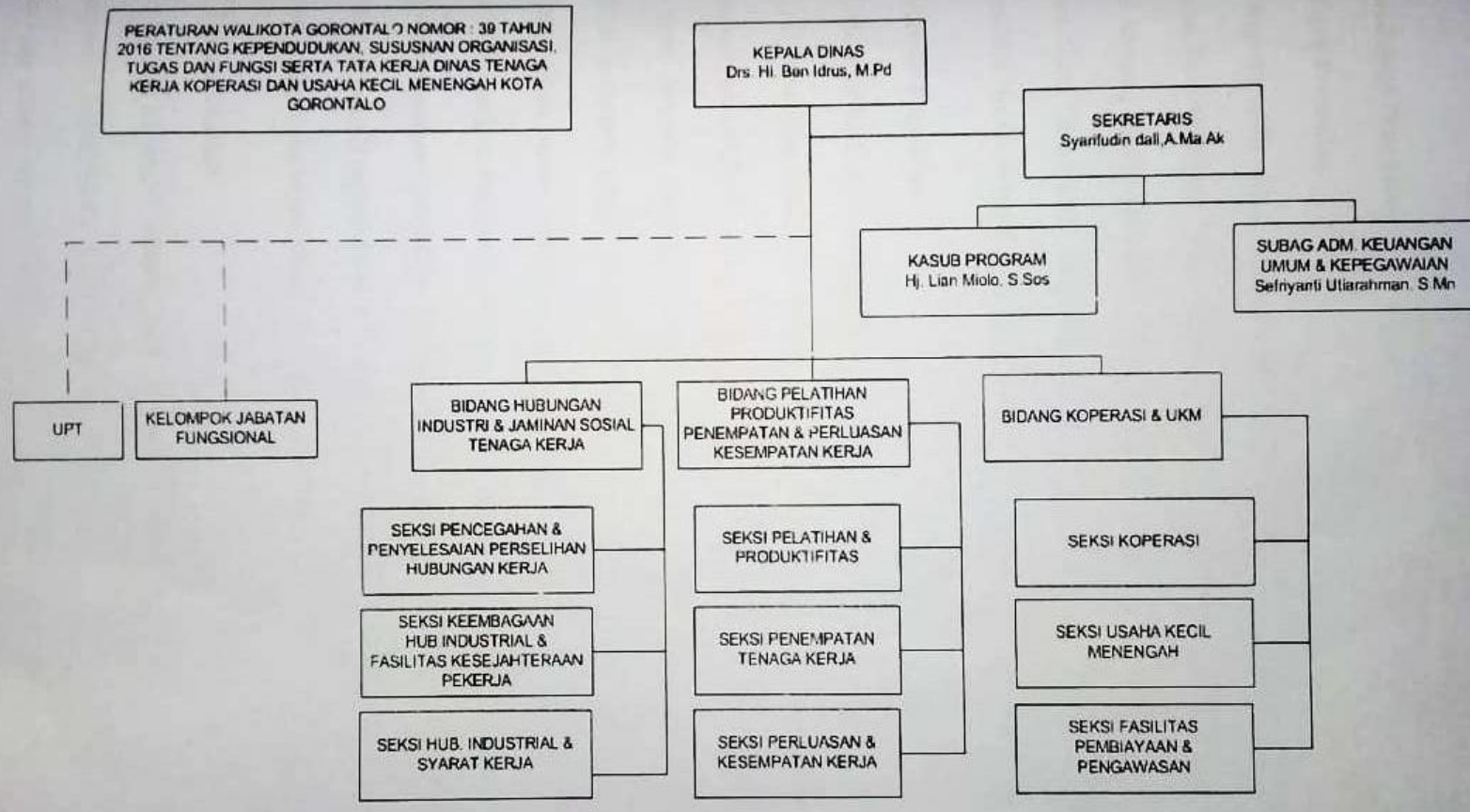
Sejalan dengan visi di atas, Dinas Perindagkop, Usaha Mikro Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kota Gorontalo mengembangkan visi fiskal dan kelembagaan yakni: “Mewujudkan Masyarakat Kota Gorontalo Yang Mandiri dan Religius”

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo**

Pengorganisasian dapat deikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagiansehingga sesuai denan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan.



## 6.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 56 responden pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo terdapat data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	29	51.8
Perempuan	27	48.2
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu berbedah jauh. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak laki-laki dibanding dengan pegawai perempuan.

## 2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	jumlah	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	3	5.4
26 - 35 Tahun	11	19.6
36 - 45 Tahun	22	39.3
> 45 Tahun	20	35.7
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-45 tahun. Hal ini menandakan bahwa responden yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo memiliki usia dewasa dan lebih bersemangat dalam bekerja.

## 3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
1 -2 Tahun	2	3.6
3 - 4 Tahun	6	10.7
5 Tahun ke atas	48	85.7
Jumlah	56	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahawa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang bekerja 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja yang lama dapat membuat pegawai bersemangat maupun tidak bersemangat dalam bekerja.

#### 4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
Diploma	11	19.6
Sarjana (S1)	44	78.6
Magister (S2)	1	1.8
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai dapat memperlihatkan kompetensi yang dimiliki dari setiap pegawai.

##### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Berikut ini akan

disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : 5 \times 1 \times 56 = 280 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : 1 \times 1 \times 56 = 56 \\ \text{Rentang skala} & : \frac{245-49}{5} = 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39\end{aligned}$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
56 - 101	Sangat Rendah
102 - 147	Rendah
148 - 193	Sedang
194 - 239	Tinggi
240 - 285	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 56 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### **1. Kompetensi(X1)**

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

**Tabel 4.6Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (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	3	6	5.4	0	0	0.0	3	6	5.4
3	4	12	7.1	3	9	5.4	3	9	5.4
4	7	28	12.5	12	48	21.4	5	20	8.9
5	42	210	75.0	41	205	73.2	45	225	80.4
$\Sigma$	56	256	100	56	262	100	56	260	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0
2	2	4	3.6	2	4	3.6
3	6	18	10.7	5	15	8.9
4	9	36	16.1	8	32	14.3
5	38	190	67.9	40	200	71.4
$\Sigma$	56	248	100	56	251	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kompetensi(X1) yaitu untuk item X1.1 berada pada kategori sangat tinggi. Item X1.2 berada pada kategori sangat tinggi, Item X1.3 berada pada kategori sangat tinggi, Item X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dan Item X1.5 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo memiliki kompetensi

## 2. Penempatan kerja (X2)

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

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Penempatan kerja (X1)**

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.8	3	6	5.4	2	0	3.6
3	6	18	10.7	7	21	12.5	5	15	8.9	4	12	7.1
4	10	40	17.9	10	40	17.9	10	40	17.9	12	48	21.4
5	40	200	71.4	38	190	67.9	35	175	62.5	38	190	67.9
$\Sigma$	56	258	100	56	253	100	56	236	100	56	250	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel penempatan kerja (X2) yaitu untuk item X2.1 berada pada kategori sangat tinggi. Item X2.2 berada pada kategori sangat tinggi, Item X2.3 berada pada kategori tinggi, dan Item X2.4 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo belum sepenuhnya ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

### 3. Semangat kerja (Y)

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

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Semangat kerja (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	3	0	0
2	3	6	5.4	3	6	5.4	2	4	3.6
3	6	18	10.7	8	24	14.3	9	27	16.1
4	9	36	16.1	9	36	16.1	10	40	17.9
5	37	185	66.1	36	180	64.3	32	160	57.1
$\Sigma$	56	239	100	56	246	100	56	231	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.8	0	0	0.0
3	1	3	1.8	3	9	5.4	4	12	7.1
4	15	60	26.8	7	28	12.5	7	21	12.5
5	40	200	71.4	45	225	80.4	45	135	80.4
$\Sigma$	56	263	100	56	264	100	56	168	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel semangat kerja (Y) yaitu untuk item Y1.1 berada pada kategori tinggi. Item Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi, Item Y1.3 berada pada kategori tinggi, Item Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi, Item Y1.5



berada pada kategori sangat tinggi, dan Item Y1.6 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo belum sepenuhnya menunjukkan semangat kerja yang sangat tinggi

#### 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 56 responden.

##### 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kompetensi (X1)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,614	0,263	Valid	0,612	> 0,6 = reliable
X1-2	0,628	0,263	Valid		

X1-3	0,592	0,263	Valid		
X1-4	0,634	0,263	Valid		
X1-5	0,695	0,263	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kompetensi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,612 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kompetensi adalah valid dan reliable.

## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Penempatan kerja (X2)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penempatan kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,699	0,263	Valid	0,703	> 0,6 = reliable
X2-2	0,665	0,263	Valid		
X2-3	0,772	0,263	Valid		
X2-4	0,821	0,263	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang

valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,703 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel penempatan kerja adalah valid dan reliable.

### 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Semangat kerja (Y)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat kerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,704	0,263	Valid	0,718	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,754	0,263	Valid		
Y1-3	0,748	0,263	Valid		
Y1-4	0,666	0,263	Valid		
Y1-5	0,549	0,263	Valid		
Y1-6	-0,068	0,263	Tidak Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa terdapat lima item pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y) yang valid dan satu item pernyataan yang tidak valid.. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,263) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). item pernyataan yang tidak valid kemudian dikeluarkan dan dilanjutkan dengan uji reliabelitas. Dimana, nilai koefisien alphanya

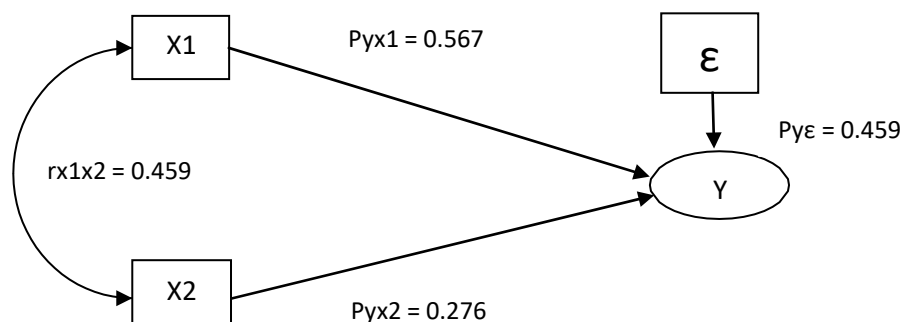
sebesar 0,718 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel semangat kerja adalah reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.567X_1 + 0.276X_2 + 0.459\varepsilon$$

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 kompetensi (X1) dengan penempatan kerja (X2) sebesar 0.459 dengan tingkat hubungan sedang (*Tabel 3.3 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil

analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kompetensi (X1) terhadap semangat kerja sebesar 0.567 atau 56,7%, dan penempatan kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.276 atau 27,6%.

Pengaruh simultan kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap semangat kerja sebesar 0,542 atau 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,459 atau 45,9% 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 Semangat kerja (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
$X1 \rightarrow Y$	0.567	0.567	56,7%	
$X2 \rightarrow Y$	0.276	0.276	27,6%	
$\varepsilon \rightarrow Y$	0.459	0.459	45,9%	
$X1 \text{ dan } X2 \rightarrow Y$				0.541 ( 54,1%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.5.1 Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Hasil uji statistik kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dapat dilihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 31.268 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.170 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31.268 > 3.170$ ) 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  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

#### **4.2.5.2 Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa kompetensi (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.567 atau 56,7% 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 kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

#### **4.2.6 Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa penempatan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.276 atau 27,6% dengan nilai sig sebesar 0,011, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,011 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan

kerja(X2)berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Kompetensi (X1) dan Penempatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Besarnya kontribusi pengaruh kompetensi(X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila kompetensidan penempatan kerjameningkat maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang pada akhirnya memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Begitupunjuga dengan penempatan kerja pegawai yang tepat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja, karena pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai dan selalu tepat waktu

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo, (2017: 86) bahwa kompetensi menunjukkan kemampuan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang yang dipilih karena merupakan hal yang paling penting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. pemahaman kompetensi di lembaga publik dan swasta mungkin sangat penting, khususnya untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana terdapat perubahan yang sangat cepat, perbaikan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian dalam tatanan kehidupan manusia. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang terutama didasarkan pada pemahaman yang didukung dengan sikap kerja dan bagaimana menerapkannya saat melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu kembali pada kebutuhan ataupun persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Badriah(2015:129) menjelaskan bahwa penempatan kerja dilakukan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada pegawai yang tepat agar pekerjaan yang dilakukan bisa cepat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar supaya pegawai mendapat tempat yang membuat nyaman untuk bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penempatan kerja pegawai merupakan suatu aturan kantor untuk dapat menyalurkan kemampuan pegawai pada jabatan yang dibutuhkan oleh kantor, sehingga memungkinkan tujuan kantor dapat tercapai. Makanya kantor harus melakukan seleksi terlebih dahulu untuk mengetahui penempatan yang cocok untuk pegawai yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda



Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2017), dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

#### **4.3.2 Kompetensi(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Kompetensi(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila kompetensi meningkat maka semangat kerja akan ikut meningkat. Selain itu, kompetensi memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan penempatan kerja.

Pengaruh yang tinggi tersebut dikarenakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai disebabkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini dibuktikan dari distribusi hasil tanggapan responden, dimana kompetensi berada pada kategori sangat tinggi, dimana pegawai mengetahui prosedur kantor agar dapat melakukan tugas kantor dengan efektif dan efisien sesuai dengan bidangnya. Pegawai memahami semua prosedur kantor sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik, karena prosedur di kantor sangatlah jelas yang diatur sesuai dengan peraturan dinas itu sendiri. Dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditentukan. Dengan semangat yang tinggi, pegawai bisa mengontrol diri agar tidak stres saat mengerjakan tugas kantor. Pegawai percaya diri untuk

menjalankan tugas dengan baik sesuai aturan kantor, karena adanya semangat kerja di dalam diri pegawai.

Selain itu, dapat pula dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo lebih banyak yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kompetensi kerja serta ditambah dengan masa kerja yang lama membuat pegawai lebih berkompeten pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi adalah elemen penting yang menentukan semangat pekerja secara keseluruhan. Pegawai yang tidak kompeten sangat sulit untuk memiliki semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menurut Wibowo (2017: 86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu proses atau tugas yang terutama didasarkan pada bakat dan keahlian serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang diperlukan oleh tugas tersebut. Sementara itu, Sutrisno (2013: 203) mengemukakan bahwa kompetensi adalah fungsi fundamental seseorang yang memungkinkannya memberikan semangat kerja yang unggul dalam pekerjaan, peran, atau kondisi tertentu. Berdasarkan definisi ini, dapat dipahami bahwa pengetahuan, kemampuan, sikap, dan pengalaman adalah elemen penting dalam membentuk pegawai dalam suatu posisi. Dengan pengetahuan dan kemampuan yang baik dari pegawai untuk kewajiban yang diberikan kepada mereka, menjadi jauh lebih mudah bagi pegawai

untuk menyelesaikan tugas-tugas ini dan memberikan efek yang tepat. Ditambah dengan semangat, kegembiraan dan pola pikir pegawai di tempat kerja akan membantu pemenuhan kinerja keseluruhan yang diinginkan dari pegawai dalam hal yang terbaik dan jumlah efek kerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Teori ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, (2020) dimana hasil penelitiannya adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Rahmadani, (2020), dimana hasil penelitiannya adalah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai

#### **4.3.3 Penempatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo**

Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dimana bila penempatan kerja dinaikkan maka semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, penempatan kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan kompetensi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota 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 sangat tinggi dan tinggi yakni Dengan adanya latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal. Pegawai memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas kantor dengan baik dan cepat. Pegawai bisa bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas kantor, meskipun itu belum maksimal dilakukannya. Dengan pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, hal ini dibuktikan dengan lama bekerja pegawai yang bekerja lebih banyak diatas dari 5 tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat bisa membuat pegawai bersemangat kerja. Karena dengan adanya penempatan yang tepat pegawai bisa mengembangkan kompetensi dan pengalaman-pengalaman yang diketahui. Penempatan kerja juga memiliki hubungan terhadap semangat kerja pegawai didalam sebuah instansi atau organisasi. Karena penempatan yang tepat bisa mampu memberikan sumbangan terhadap kerja yang dilakukan karena memiliki semangat kerja yang baik juga. Bisa melakukan kerja yang lebih giat sehingga pekerjaan

yang diharapkan bisa lebih cepat lebih baik. Menurut Recipes Herzberg dalam Kaswan (2015:217) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah "jika Anda membutuhkan manusia untuk termotivasi untuk melakukan aktivitas yang hebat, berikan mereka proses yang sangat baik untuk dilakukan". Oleh karena itu, penempatan pegawai sebagai elemen pelaksana pekerjaan harus sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan pengetahuannya. Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Tujuan adanya pelaksanaan penempatan kerja adalah untuk mengusahakan posisi pegawai pada tempat jabatan yang tepat, "*the right man of the right place*". Salah satu teknik penempatan jabatan adalah melalui mutasi pegawai, dengan demikian akan dapat meningkatkan semangat kerja pada posisi jabatan yang baru.

Berdasarkan uraian diatas dengan adanya pelaksanaan penempatan kerja atau penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan memenuhi syarat-syarat penempatan jabatan dapat menimbulkan semangat kerja sehingga tujuan instansi atau organisasi tercapai dengan baik. Penempatan kerja memiliki dampak yang positif terhadap semangat kerja seorang pegawai didalam sebuah kantor. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian oleh Sarinah dkk (2016) ini meneliti terkait dengan bagaimana hubungan beberapa praktik sumber daya manusia yang dalam hal ini termasuk penempatan

pegawai terhadap semangat kerja pegawai, dimana penempatan pegawai adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dan hasil dari penelitian ialah terdapat hubungan yang positif dari praktik sumber daya manusia yaitu penempatan kerja terhadap semangat kerja pegawai didalam sebuah kantor.

Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hazairin Habe (2012) dengan judul yaitu “Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai pada CV. Organik Agro Sistem (OASIS) di Bandar Lampung”. Hasil menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,781, hubungan penempatan pegawai dengan semangat kerja adalah 0,867. Secara teoritis, karena korelasi antara penempatan pegawai dengan semangat kerja lebih besar, maka variabel penempatan pegawai lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibanding dengan variabel lain.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siti Nurhasanah (2015), dengan judul yaitu “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang, hal ini dibuktikan bahwa penempatan kerja merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan hasil persentase 47,1%

dan sisanya 52,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
2. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
3. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dalam meningkatkan semangat kerja pegawai agar kiranya memperhatikan penempatan kerja yaitu dengan cara meningkatkan kerja sama sesama rekan kerja di dalam kantor dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai sebelum menempatkan dibagian tertentu di kantor.



2. Disarankan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo *Eksternal* agar tetap mempertahankan kompetensi dari pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang semangat kerja dengan meneliti variabel lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto Brian, Arisandy Finny. (2013), *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, Edisi revisi, Penerbit : PPM
- Fadilah Asri Nur, A. H. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, , Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852.
- Habe Hazairin. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada CV Organik Agro Sistem (OASIS) Di Bandar Lampung. *Jurnal Instansi dan Manajemen*, Vol.2,No:1 (27-33)
- Hasibuan, H., & Malayu, S., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lutfi, S. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. *Skripsi* , Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Minarti, M. (2020). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai kantor dinas sosial kabupaten lahat. *Skripsi* , Fakkultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.
- Murdani. (2012). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- Nitisemito, A., S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nugraha, M. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). *Skripsi* , Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya.
- Nurhasanah, Siti. (2015). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai pt. pertamina (persero) refinery unit iii palembang. Skripsi Pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Binadarma Palembang.
- Pegawai Dept. HRD (*Human Resource Development*) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Pongoh, A. M., Manakene, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 2388-2397.
- Putri, C. E. (2017). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Instansi terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan gama Islam (PAI) Institut Agama islam Negeri Metro Tahun Akademik 2016/2017. *Skripsi*, Juusan Pendidikan Agama Islam (PAI). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Putri, F. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kota Tanjungbalai ( Studi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota TanjungBalai ). *Skripsi*, Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.
- Rahmadani, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BANK rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan Iskandar Muda. *Skripsi* , Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, MEDAN.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R., (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sadewa, M. Z. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai melalui Komitmen Instansional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Skripsi* , Universitas Islam Indonesia, Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Saputra, Y. B., Hendriani, S., & Machasin. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 1-20.
- Sarinah, Gultom, dan Thabab. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impact Towards Employee Performance at PT. 206 Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*. Vol. 03, No. 1, Hal. 1-10
- Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pematangsiantar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Instansi*. Yogyakarta; Andi.

- Sudarmanto, (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sudiana, D. (2017). Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Instansi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal* , 20-27.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Tsani, A. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri . *Jurnal MIX* , 12-23.
- Westra, Pariata. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti
- Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers

**Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian****Kuisisioner/Angket Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo:

Nama : Magfirah G.KS

NIM : E2117083

Fakultas : Ekonomi

Program studi : Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi yang menjadi syarat untuk kelulusan yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO”**, peneliti ingin memohon bantuan kepada Bapak dan Ibu pegawai sekalian untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian sebagai syarat untuk kelulusan dan bukan untuk konsumsi publik, maka dari itu peneliti dapat menjamin kerahasiaan data yang diperoleh dari para responden. Atas kesediaan waktu Bapak dan Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Magfirah G.KS**

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

#### 1. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan

memberi *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

- 1) Jenis Kelamin :
- 2) Usia :
- 3) Lama bekerja :
- 4) Tingkat Pendidikan:

#### II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (✓) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuisisioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Jawaban juga akan dijaga kerahasiaannya, sehingga jawaban apapun yang anda pilih tidak akan mengancam posisi dan jabatan anda di perusahaan. Jangan menuliskan nama dan kontak anda pada kuisisioner untuk menjaga kerahasiaan jawaban anda.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan Jawaban	Skor Pertanyaan Positif
SS	Selalu	5
S	Sering	4
KK	Kadang-kadang	3
TS	Jarang	2
STS	Tidak Pernah	1

Contoh Pengisian Kuesioner:

SS	S	KK	TS	STS
	✓			

## **VARIABEL (X<sub>1</sub>) KOMPETENSI**

### **SUB VARIABEL X<sub>1</sub>**

1. Pegawai mengetahui semua prosedur kantor agar dapat melakukan tugas kantor dengan efektif dan efisien
  - a. Selalu mengetahui tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - b. Sering mengetahui tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - c. Kadang-kadang mengetahui tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - d. Jarang mengetahui tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - e. Tidak pernah mengetahui tentang prosedur pelaksanaan tugas
2. Pegawai memahami semua prosedur kantor agar dapat melakukan kerja dengan baik
  - a. Selalu paham dengan prosedur kantor pelaksanaan tugas
  - b. Sering paham dengan prosedur kantor pelaksanaan tugas
  - c. Kadang-kadang paham dengan prosedur kantor pelaksanaan tugas
  - d. Jarang paham dengan prosedur kantor pelaksanaan tugas
  - e. Tidak pernah paham dengan prosedur kantor pelaksanaan tugas
3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditentukan
  - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja
  - b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja
  - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja
  - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja
4. Pegawai bisa mengontrol diri agar tidak stres saat mengerjakan tugas kantor
  - a. Selalu bisa mengontrol diri
  - b. Sering bisa mengontrol diri



- c. Kadang-kadang bisa mengontrol diri
  - d. Jarang bisa mengontrol diri
  - e. Tidak pernah bisa mengontrol
5. Pegawai percaya diri untuk menjalankan tugas dengan baik sesuai aturan kantor
- a. Selalu percaya diri terhadap tugas yang diberikan
  - b. Sering percaya diri terhadap tugas yang diberikan
  - c. Kadang-kadang percaya diri terhadap tugas yang diberikan
  - d. Jarang percaya diri terhadap tugas yang diberikan
  - e. Tidak pernah percaya diri terhadap tugas yang diberikan

## **VARIABEL (X<sub>2</sub>) PENEMPATAN KERJA**

### **SUB VARIABEL X<sub>2</sub>**

1. Dengan adanya latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
  - a. Selalu mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
  - b. Sering mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
  - c. Kadang-kadang mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
  - d. Jarang mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
  - e. Tidak pernah mendukung penyelesaian kerja lebih maksimal
2. Pegawai memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas kantor dengan baik dan cepat
  - a. Selalu memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas dengan baik dan cepat
  - b. Sering memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas dengan baik dan cepat
  - c. Kadang-kadang memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas dengan baik dan cepat
  - d. Jarang memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas dengan baik dan cepat
  - e. Tidak pernah memiliki teknik sendiri untuk mengerjakan tugas dengan baik dan cepat
3. Pegawai bisa bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas kantor

- a. Selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja
  - b. Sering bisa bekerja sama dengan rekan kerja
  - c. Kadang-kadang bisa bekerja sama dengan rekan kerja
  - d. Jarang bisa bekerja sama dengan rekan kerja
  - e. Tidak pernah bisa bekerja sama dengan rekan kerja
4. Dengan pengalaman kerja yang pegawai miliki dapat membantu melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal
- a. Selalu membantu pegawai melakukan pekerjaan
  - b. Sering membantu pegawai melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang membantu pegawai melakukan pekerjaan
  - d. Jarang membantu pegawai melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah membantu pegawai melakukan pekerjaan

## **VARIABEL (Y) SEMANGAT KERJA**

### **SUB VARIABEL Y**

1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan
  - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
  - b. Sering menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
  - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
  - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
  - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
2. Pegawai mengutamakan kerapian saat bekerja
  - a. Selalu mengutamakan kerapian saat bekerja
  - b. Sering mengutamakan kerapian saat bekerja
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kerapian saat bekerja
  - d. Jarang mengutamakan kerapian saat bekerja
  - e. Tidak pernah mengutamakan kerapian saat bekerja
3. Pegawai hadir dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor
  - a. Selalu hadir dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor

- b. Sering hadir dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor
  - c. Kadang-kadang hadir dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor
  - d. Jarang hadir dan setia dan mencintai pekerjaan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor
  - e. Tidak pernah hadir dalam mengikuti kegiatan-kegiatan kantor
4. Pegawai disiplin dalam ketepatan waktu saat bekerja
- a. Selalu disiplin waktu
  - b. Sering disiplin waktu
  - c. Kadang-kadang disiplin waktu
  - d. Jarang disiplin waktu
  - e. Tidak pernah disiplin waktu
5. Pegawai setia dan mencintai pekerjaan
- a. Selalu setia dan mencintai pekerjaan
  - b. Sering setia dan mencintai pekerjaan
  - c. Kadang-kadang setia dan mencintai pekerjaan
  - d. Jarang setia dan mencintai pekerjaan
  - e. Tidak pernah setia dan mencintai pekerjaan
6. Pegawai senang dan nyaman saat berada didalam kantor untuk bekerja
- a. Selalu senang dan nyaman didalam kantor
  - b. Sering senang dan nyaman didalam kantor
  - c. Kadang-kadang senang dan nyaman didalam kantor
  - d. Jarang senang dan nyaman didalam kantor
  - e. Tidak pernah senang dan nyaman didalam kantor

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Kompetensi(X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Toatl_X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25

23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	3	5	5	23
26	5	4	2	5	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	4	5	4	3	21
29	5	4	5	5	3	22
30	4	4	4	5	2	19
31	3	4	4	5	3	19
32	3	5	5	5	4	22
33	2	5	3	5	1	16
34	5	5	2	2	5	19
35	5	5	5	3	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	3	5	4	5	22
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	3	3	19
40	2	4	5	4	2	17
41	3	5	5	5	4	22
42	3	5	5	4	4	21
43	2	5	5	5	5	22
44	5	5	5	4	5	24
45	5	4	5	4	5	23
46	4	5	4	3	5	21
47	4	5	4	3	5	21

48	4	3	3	1	4	15
49	5	4	2	3	5	19
50	5	3	5	2	5	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	5	3	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25

### Data Interval Variabel Kompetensi(X1)

#### Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	2.823	4.031	17.925
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225

3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	2.720	17.914
3.529	3.604	2.101	4.124	4.031	17.388
3.529	2.073	1.702	4.124	4.031	15.459
3.529	2.073	3.938	2.823	2.720	15.083
3.529	2.073	3.938	2.823	2.173	14.536
3.529	2.073	3.938	4.124	2.173	15.836
2.108	2.073	2.517	4.124	1.614	12.435
1.636	2.073	2.517	4.124	2.173	12.523
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	16.021
1.000	3.604	2.101	4.124	1.000	11.828
3.529	3.604	1.702	1.614	4.031	14.480
3.529	3.604	3.938	2.173	2.720	15.963
3.529	3.604	2.517	2.823	2.720	15.193
3.529	1.000	3.938	2.823	4.031	15.322
2.108	2.073	3.938	4.124	2.173	14.415
2.108	2.073	3.938	2.173	2.173	12.464
1.000	2.073	3.938	2.823	1.614	11.448

1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	16.021
1.636	3.604	3.938	2.823	2.720	14.721
1.000	3.604	3.938	4.124	4.031	16.696
3.529	3.604	3.938	2.823	4.031	17.925
3.529	2.073	3.938	2.823	4.031	16.394
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	14.433
2.108	1.000	2.101	1.000	2.720	8.928
3.529	2.073	1.702	2.173	4.031	13.508
3.529	1.000	3.938	1.614	4.031	14.112
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
2.108	3.604	3.938	4.124	4.031	17.804
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	2.073	3.938	2.173	4.031	15.744
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	19.225

**Data Ordinal Variabel Penempatan Kerja (X2)**

<b>No. Resp</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>Total_X2</b>
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20



8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	4	13
25	5	3	5	5	18
26	5	4	4	5	18
27	5	4	4	4	17
28	3	5	5	4	17
29	4	5	4	5	18
30	4	5	3	5	17
31	5	5	5	4	19
32	5	5	2	4	16

33	4	4	1	3	12
34	5	3	3	2	13
35	4	3	5	5	17
36	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	1	5	16
39	3	2	4	5	14
40	3	4	5	4	16
41	3	5	4	4	16
42	5	5	4	5	19
43	4	3	5	3	15
44	4	4	2	2	12
45	4	4	1	3	12
46	4	5	2	4	15
47	5	5	3	5	18
48	5	3	5	5	18
49	5	4	5	4	18
50	5	4	5	4	18
51	5	5	5	5	20
52	3	4	3	4	14
53	5	5	4	5	19
54	5	5	5	5	20
55	4	3	4	3	14
56	5	5	5	5	20



3.292	4.142	3.808	3.817	15.058
1.000	2.168	1.961	2.404	7.533
3.292	2.168	3.808	3.817	13.084
3.292	2.911	2.555	3.817	12.574
3.292	2.911	2.555	2.404	11.161
1.000	4.142	3.808	2.404	11.353
1.859	4.142	2.555	3.817	12.373
1.859	4.142	1.961	3.817	11.779
3.292	4.142	3.808	2.404	13.645
3.292	4.142	1.587	2.404	11.424
1.859	2.911	1.000	1.677	7.447
3.292	2.168	1.961	1.000	8.421
1.859	2.168	3.808	3.817	11.652
3.292	4.142	2.555	3.817	13.805
3.292	4.142	3.808	3.817	15.058
3.292	4.142	1.000	3.817	12.250
1.000	1.000	2.555	3.817	8.372
1.000	2.911	3.808	2.404	10.122
1.000	4.142	2.555	2.404	10.100
3.292	4.142	2.555	3.817	13.805
1.859	2.168	3.808	1.677	9.512
1.859	2.911	1.587	1.000	7.357
1.859	2.911	1.000	1.677	7.447
1.859	4.142	1.587	2.404	9.992
3.292	4.142	1.961	3.817	13.212
3.292	2.168	3.808	3.817	13.084
3.292	2.911	3.808	2.404	12.414

3.292	2.911	3.808	2.404	12.414
3.292	4.142	3.808	3.817	15.058
1.000	2.911	1.961	2.404	8.276
3.292	4.142	2.555	3.817	13.805
3.292	4.142	3.808	3.817	15.058
1.859	2.168	2.555	1.677	8.259
3.292	4.142	3.808	3.817	15.058

---

**Data Ordinal Variabel Semangat Kerja(Y)**

<b>No. Resp</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Total_Y</b>
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	4	5	29
6	5	5	5	5	5	3	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	3	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	4	29
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30

24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	3	3	4	3	5	23
26	5	4	3	5	4	4	25
27	5	5	4	5	5	3	27
28	4	4	4	4	5	5	26
29	4	3	4	4	5	5	25
30	4	3	5	4	5	5	26
31	3	4	5	5	4	5	26
32	2	5	5	4	4	5	25
33	1	4	4	4	4	5	22
34	3	3	4	4	5	5	24
35	4	2	4	4	5	5	24
36	5	2	4	5	3	5	24
37	4	4	4	5	4	4	25
38	3	4	3	5	5	5	25
39	2	4	1	5	5	5	22
40	5	5	3	3	5	5	26
41	3	5	1	4	5	5	23
42	4	3	3	4	3	5	22
43	2	3	2	4	4	5	20
44	3	5	2	4	5	5	24
45	3	3	3	4	5	5	23
46	4	4	3	5	5	5	26
47	5	5	1	5	5	5	26
48	5	5	3	5	5	5	28

49	5	3	3	5	5	4	25
50	5	2	4	4	2	5	22
51	4	5	5	5	5	5	29
52	5	5	5	5	5	4	29
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	5	5	26
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30



**Data Interval Variabel Semangat Kerja (Y)**

**Succesive Interval**

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>TOTAL Y</b>
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	2.517	21.769
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	1.902	21.154
4.105	3.696	3.752	3.761	2.517	3.938	21.769
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	1.902	21.154
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	1.902	21.154
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	2.517	21.769
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.938	23.190

4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	2.188	21.440
4.105	1.801	2.013	2.188	1.902	3.761	15.771
4.105	2.418	2.013	3.761	2.517	2.188	17.003
4.105	3.696	2.563	3.761	3.938	1.000	19.063
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	3.761	17.672
2.803	1.801	2.563	2.188	3.938	3.761	17.055
2.803	1.801	3.752	2.188	3.938	3.761	18.244
2.222	2.418	3.752	3.761	2.517	3.761	18.431
1.702	3.696	3.752	2.188	2.517	3.761	17.617
1.000	2.418	2.563	2.188	2.517	3.761	14.448
2.222	1.801	2.563	2.188	3.938	3.761	16.473
2.803	1.000	2.563	2.188	3.938	3.761	16.254
4.105	1.000	2.563	3.761	1.902	3.761	17.092
2.803	2.418	2.563	3.761	2.517	2.188	16.251
2.222	2.418	2.013	3.761	3.938	3.761	18.114
1.702	2.418	1.000	3.761	3.938	3.761	16.581
4.105	3.696	2.013	1.000	3.938	3.761	18.514
2.222	3.696	1.000	2.188	3.938	3.761	16.805
2.803	1.801	2.013	2.188	1.902	3.761	14.469
1.702	1.801	1.532	2.188	2.517	3.761	13.503
2.222	3.696	1.532	2.188	3.938	3.761	17.338
2.222	1.801	2.013	2.188	3.938	3.761	15.924
2.803	2.418	2.013	3.761	3.938	3.761	18.696
4.105	3.696	1.000	3.761	3.938	3.752	20.252
4.105	3.696	2.013	3.761	3.938	3.752	21.265
4.105	1.801	2.013	3.761	3.938	2.563	18.182
4.105	1.000	2.563	2.188	1.000	3.752	14.607

2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	3.752	21.702
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	2.563	21.815
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.752	23.004
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	3.752	17.662
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.752	23.004
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	3.752	23.004

---

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Kompetensi(X1)

##### Frequency Table

##### X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.4	5.4	5.4
3.00	4	7.1	7.1	12.5
4.00	7	12.5	12.5	25.0
5.00	42	75.0	75.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

##### X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	5.4	5.4	5.4
4.00	12	21.4	21.4	26.8
5.00	41	73.2	73.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

##### X1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.4	5.4	5.4
3.00	3	5.4	5.4	10.7
4.00	5	8.9	8.9	19.6

5.00	45	80.4	80.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	2	3.6	3.6	5.4
3.00	6	10.7	10.7	16.1
4.00	9	16.1	16.1	32.1
5.00	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	2	3.6	3.6	5.4
3.00	5	8.9	8.9	14.3
4.00	8	14.3	14.3	28.6
5.00	40	71.4	71.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

### Variabel Penempatan Kerja (X2)

#### X2\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	10.7	10.7	10.7
4.00	10	17.9	17.9	28.6
5.00	40	71.4	71.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

#### X2\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	7	12.5	12.5	14.3
4.00	10	17.9	17.9	32.1
5.00	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

#### X2\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.4	5.4	5.4
2.00	3	5.4	5.4	10.7
3.00	5	8.9	8.9	19.6
4.00	10	17.9	17.9	37.5

5.00	35	62.5	62.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.6	3.6	3.6
3.00	4	7.1	7.1	10.7
4.00	12	21.4	21.4	32.1
5.00	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Variabel Semangat Kerja (Y)****Y1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	3	5.4	5.4	7.1
3.00	6	10.7	10.7	17.9
4.00	9	16.1	16.1	33.9
5.00	37	66.1	66.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	5.4	5.4	5.4
3.00	8	14.3	14.3	19.6
4.00	9	16.1	16.1	35.7
5.00	36	64.3	64.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.4	5.4	5.4
2.00	2	3.6	3.6	8.9
3.00	9	16.1	16.1	25.0
4.00	10	17.9	17.9	42.9
5.00	32	57.1	57.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	



**Y1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.8	1.8	1.8
4.00	15	26.8	26.8	28.6
5.00	40	71.4	71.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	3	5.4	5.4	7.1
4.00	7	12.5	12.5	19.6
5.00	45	80.4	80.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**Y1\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	7.1	7.1	7.1
4.00	7	12.5	12.5	19.6
5.00	45	80.4	80.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi(X1)

. CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 Total\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE

##### Correlations

##### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.085	.116	.039	.618**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.533	.396	.778	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1_2	Pearson Correlation	.085	1	.215	.532**	.338*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.533		.111	.000	.011	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1_3	Pearson Correlation	.116	.215	1	.395**	.143	.592**
	Sig. (2-tailed)	.396	.111		.003	.294	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1_4	Pearson Correlation	.039	.532**	.395**	1	.051	.634**
	Sig. (2-tailed)	.778	.000	.003		.708	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1_5	Pearson Correlation	.618**	.338*	.143	.051	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.294	.708		.000

N	56	56	56	56	56	56
TOTAL Pearson _X1 Correlation	.614**	.628**	.592**	.634**	.695**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56

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

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

## RELIABILITY

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X2)****CORRELATIONS**

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4 Total\_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations****Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL_X 2
X2_1	Pearson Correlation	1	.456**	.342**	.436**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.001	.000
	N	56	56	56	56	56
X2_2	Pearson Correlation	.456**	1	.183	.485**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.177	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2_3	Pearson Correlation	.342**	.183	1	.535**	.772**
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	.010	.177		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2_4	Pearson Correlation	.436**	.485**	.535**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
TOTAL_X 2	Pearson Correlation	.699**	.665**	.772**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

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

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	4

**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)****CORRELATIONS**

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5 Y1\_6 Total\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations****Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.339*	.469**	.494**	.147	-.250	.704**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.280	.063	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1_2	Pearson Correlation	.339*	1	.355**	.495**	.579**	-.170	.754**
	Sig. (2-tailed)	.011		.007	.000	.000	.209	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1_3	Pearson Correlation	.469**	.355**	1	.407**	.164	-.142	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.002	.226	.297	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1_4	Pearson Correlation	.494**	.495**	.407**	1	.286*	-.281*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.033	.036	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1_5	Pearson Correlation	.147	.579**	.164	.286*	1	-.108	.549**

	Sig. (2-tailed)	.280	.000	.226	.033		.427	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1_6	Pearson Correlation	-.250	-.170	-.142	-.281*	-.108	1	-.068
	Sig. (2-tailed)	.063	.209	.297	.036	.427		.621
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.704**	.754**	.748**	.666**	.549**	-.068	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.621	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

#### RELIABILITY

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5 Y1\_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	56	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5



### Lampiran 5. Uji Korelasi

#### Uji Korelasi/Hubungan Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		kompetensi	penempatan	Semangat kerja
kompetensi	Pearson Correlation	1	.459**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
penempatan	Pearson Correlation	.459**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
Semangat kerja	Pearson Correlation	.694**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

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

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan, Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.524	2.12142

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.444	2	140.722	31.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	238.524	53	4.500		
	Total	519.968	55			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Kompetensi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.851	1.937		2.504	.015
	Kompetensi	.653	.121	.567	5.416	.000
	Penempatan	.321	.122	.276	2.631	.011

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

## Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

## R-Tabel

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

## JADWAL PENELITIAN

[illegible]



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS IHSAN 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](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4071/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota 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 : Magfirah G. Ks

NIM : E2117083

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN UKM KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN UKM

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 November 2022

Ketua,

  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**

**NIDN 0929117202**



# PEMERINTAH KOTA GORONTALO

## DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH

Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dulalowo Timur, ☎ (0435)821861, KodePos96112

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / 00 /I/2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

N a m a : MAGFIRAH G. Ks

NIM : E2117083

Program Studi : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan penelitian Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM"** sesuai surat Keterangan Advis dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Gorontalo Nomor : 070/Kesbangpol/1552 tanggal 16 November 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 10 Januari 2023

KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO



**NIXON RACHMAN, SH.MH**  
NIP. 19680219 199312 1 003

Tembusan di sampaikan Kepada :

1. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
2. Arsip.-





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](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 003/SRP/FE-UNISAN/II/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Magfira G.K.S  
NIM : E2117083  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, 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, 11 Januari 2023  
Tim Verifikasi,

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

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

9	repositori.usu.ac.id	Internet	<1%
10	bajangjournal.com	Internet	<1%
11	neliti.com	Internet	<1%
12	eprints.ubhara.ac.id	Internet	<1%
13	repositori.uin-alaudidin.ac.id	Internet	<1%
14	repo.darmajaya.ac.id	Internet	<1%
15	journal.stieamkop.ac.id	Internet	<1%
16	repositori.unsil.ac.id	Internet	<1%
17	es.scribd.com	Internet	<1%
18	devotion.greenvest.co.id	Internet	<1%
19	e-jurnal.nobel.ac.id	Internet	<1%
20	repository.uinsu.ac.id	Internet	<1%

21	eprints.perbanas.ac.id	Internet	<1%
22	digilibadmin.unismuh.ac.id	Internet	<1%
23	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	Submitted works	<1%
24	ppjp.ulm.ac.id	Internet	<1%
25	repository.unbari.ac.id	Internet	<1%
26	jurnal.id	Internet	<1%
27	researchgate.net	Internet	<1%
28	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	Submitted works	<1%
29	docobook.com	Internet	<1%
30	scribd.com	Internet	<1%
31	ejournal.umpwr.ac.id	Internet	<1%
32	jurnal.gentiaras.ac.id	Internet	<1%

33	repository.uir.ac.id	Internet	<1%
34	adoc.pub	Internet	<1%
35	docslide.us	Internet	<1%
36	id.123dok.com	Internet	<1%
37	journal.ikopin.ac.id	Internet	<1%
38	core.ac.uk	Internet	<1%
39	stia-binataruna.e-journal.id	Internet	<1%
40	download.garuda.ristekdikti.go.id	Internet	<1%
41	123dok.com	Internet	<1%
42	jtmb.ejournal.unri.ac.id	Internet	<1%
43	repository.ub.ac.id	Internet	<1%
44	repository.uin-suska.ac.id	Internet	<1%

## CURRICULUM VITAE

3x4

### 1. Identitas pribadi

Nama	: Magfirah G. Ks
Nim	: E2117083
Tempat Tanggal Lahir	: Luwuk, 04/04/2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Angkatan	: 2017
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Agama	: Islam
Alamat	: Kilongan
Kecamatan	: Luwuk
Kabupaten	: Banggai

### 2. Riwayat pendidikan

#### a. Pendidikan formal

1. Menyelesaikan belajar di SDN unjulan
2. Menyelesaikan belajar di SMP negeri 6 luwuk
3. Menyelesaikan belajar di SMA negeri 3 luwuk





