

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI  
PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT XXI PROVINSI  
GORONTALO**

**Oleh**

**KAROLINA LASI ULIN**

**E2119062**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



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

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT XXI PROVINSI GORONTALO

Oleh

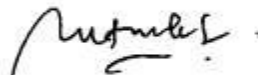
KAROLINA LASI ULIN

E2119062

SKRIPSI

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

**PEMBIMBING I**



**Poppy Mu'jizat. SE.,MM**

**NIDN. 09150116704**

**PEMBIMBING II**



**Sri Metyke Jusup. SE.,MM**

**NIDN. 0903058101**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BALAI  
PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH  
XXI PROVINSI GORONTALO**

Oleh

KAROLINA LASI ULIN  
E2119062

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

1. Dr.Abd Gaffar La Tjokke,SE, M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Syamsul,SE.,M.Si  
(Anggota penguji)
3. Zulkarnain I. Idris,SE.,M.Si  
(Anggota Penguji)
4. Poppy Mujizat, SE.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. Sri Meike Jusup, SE., MM  
(Pembimbing Pendamping)

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

Mengetahui :

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

Ketua Program Studi Manajemen  
.....  
Syamsul, SE., M.Si  
NIDN : 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan 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 apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Januari 2023  
at pernyataan



**KAROLINA LASI ULIN**

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

Filipi 4:6-7

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau (ULANGAN 31:86)

Ambillah risiko yang lebih besar dari apa yang dipikirkan orang lain.  
Bermimpilah lebih dari apa yang orang lain pikir masuk akal (karolina)

### PERSEMBAHAN :

Teruntuk Tuhan Yesus yang telah memberikan rahmat karunia dan nafas kehidupan serta menganugerahkan ilmu pengetahuan kepadaku sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, meski jauh dari kesempurnaan

Teristimewa Bapa, Mama Dan Mama Nia  
( Eliasar Lasi, Adriana Ratu Rede, Rasniaty Dewi )

Teristimewa Juga Adek-Adeku Tersayang Dan Orang  
Terdekatku  
(Ikki,Kesya,Bora,Nilam,Isa,Zuhra,Zahra,Andre,Jesika,Ci Gina)

Kasih, sukacita, damai sejahtera, kebenaran, kemuarahan, kebaikan, kesetiaan,  
kelemahlembutan, penguasaan diri

## **ABSTRACT**

### **KAROLINA LASI ULIN. E2119062. THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT THE LAND TRANSPORTATION MANAGEMENT CENTER XXI OF GORONTALO PROVINCE**

*This study aims to find the effect of job placement and work experience on employee work achievement at the Land Transportation Management Center XXI of Gorontalo Province, both simultaneously and partially. It analyzes phenomena through primary data collection, namely through a list of statements tested through the validity and reliability tests of each item. The analysis method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects in this study are job placement, work experience, and employee work achievement. The results of the first hypothesis show that job placement (X1) and work experience (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work achievement at the Land Transportation Management Center XXI of Gorontalo Province by 82.6%. The results of testing the second hypothesis indicate that job placement (X1) and work experience (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work achievement at the Land Transportation Management Center XXI of Gorontalo Province. The variable of job placement (X1) partially has a positive and significant effect on employee work achievement*

*(Y) of 31.7%. The variable of work experience (X2) partially has a significant effect on employee work achievement (Y) by 67.9%. While 17.4% is affected by other variables not examined in the research model.*

*Keywords: job placement, work experience, employee work achievement*



## ABSTRAK

### KAROLINA LASI ULIN. E2119062. PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT XXI PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menganalisis fenomena melalui pengumpulan data pokok, yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah penempatan kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa penempatan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi Gorontalo sebesar 82,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi Gorontalo. Variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 31,7%. Pengalaman kerja ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 67,9%. Sedangkan 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Kata kunci: penempatan kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja pegawai





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kediratnya Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkatnya dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi Gorontalo”. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan bimbingan dari pihak, penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan, Oleh karena itu penulis mengharapkan koreksi dan saran dari berbagai yang sifatnya membangun.

Dalam penyusunan usulan ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan dan dorongan serta bimbingan maka kesulitan ini maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan penulisan ini dengan segala kerendahan hati, penulis akan menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

- Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ichsan gorontalo (YPIPT-IG)
- Bapak Dr. H. Abdul. Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
- Bapak Dr. Musafir. SE, M.Si selaku dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
- Bapak Syamsul, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo
- Ibu Poppy Mu’jizat. SE.,MM, selaku bimbingan 1, yang telah membimbing penulis selama mengajarkan usulan penelitian ini
- Ibu Sri Meiki Jusup, SE.,MM, selaku bimbingan II, yang telah membimbing penulis selama mengajarkan usulan penelitian ini



- Bapak Hasmun Hamzah, Sp. M. Ap, selaku Kasubag Tata Usaha Pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Prov Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan usulan penelitian ini
- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku dan kepada orang-orang disekelilingku, yang telah membantu dan mendukung penuli selama menyusun usulan penelitian ini
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama menyusun usulan penelitian ini

Penulis sadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian ini jauh dari kata sempurna , jika terdapat kelebihan dalam usulan penelitian ini, maka semua datangnya dari saran dan kritik, hal ini tentunya karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnaan lebih lanjut . dan semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan

Gorontalo,.....2022

**Penulis**



## DAFTAR ISI

### Cover

Lembar pengesahan .....	ii
Lembar persetujuan .....	iii
Pernyataan .....	iv
Moto dan persembahan .....	v
Abstract .....	vi
Abstrak .....	vii
Kata pengantar .....	viii
Daftar isi .....	ix
Daftar gambar .....	xii
Daftar tabel .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	Penelitian
..... 1	1.2	Rumusan
Masalah .....	6	1.3
Maksud	Dan	Tujuan
Penelitian .....	7	1.4
Penelitian .....	8	Manfaat

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA, PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian	
Pustaka .....	10 2.1.1
Penempatan Kerja .....	10
2.1.2 Tujuan Penempatan	
Kerja .....	12 2.1.3 Jenis-Jenis
Penempatan Kerja .....	12 2.1.4 Faktor-
Faktor Penempatan Kerja .....	14 2.1.5
Indikator-Indikator Penempatan Kerja .....	17

## 2.1.6 Pengalaman

Kerja.....20 2.1.7 Faktor-

Faktor Pengalaman Kerja.....21

2.1.8 Indikator Pengalaman Kerja	
.....	22
2.1.9 Prestasi	
Kerja.....	24
2.1.10	
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	25
2.1.11 Indikator Prestasi	
Kerja.....	26
2.1.12 Hubungan	
Variabel.....	28
2.1.13	
Penelitian Terdahulu.....	30
2.2 Kerangka	
Pemikiran.....	31
2.3	
Hipotesis .....	32
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek	
Penlitian .....	33
3.2	
Metode Penelitian.....	33
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	35
3.2.3 Populasi Dan Sampel .....	37
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data .....	39
3.2.5 Teknik Pengumpulam Data.....	40
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
3.2.6.1 Uji Validitas.....	41
3.2.6.2 Uji Reliablitas .....	43
3.2.7 Metode Analisis Data .....	44
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	46
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	



## 4.1 Gambaran umum

4.1.1 sejarah singkat Balai Pengelolaan Transportasi Darat Will XXI Provinsi Gorontalo.....	4 9
4.1.2 visi dan misi Balai Pengelolaan Transportasi Darat Will XXI Provinsi Gorontalo.....	50
4.1.3 struktur organisasi Balai Pengelolaan Transportasi Darat Will XXI Provinsi Gorontalo.....	52
4.2 Hasil penelitian	
.....	53 4.2.1
deskriptif katakarakteristik responden .....	54
4.2.2 deskriptif variabel	
penelitian.....	57 4.2.3 pengujian
instrumen penelitian .....	62 4.2.4
analisis data statistik .....	66
4.2.5 pengujian	
hipetosis.....	67
4.3	
Pembahasan.....	
69 4.3.1 pengaruh penempatan X1 dan pengalaman kerja X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Y .....	69 4.3.2 penempatan kerja X1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Y.....
71 4.3.3 Pengalaman kerja X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Y.....	72

## BAB V KESIMPULAN

	5.1
Kesimpulan .....	75

..... 75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path.....	45
Gambar 4.1 struktur organisasi .....	52
Gambar 4.2 struktur data statistik .....	66

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	37
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1 karakteristik responden jenis kelamin.....	54
Tabel 4.2 karakterisrik responden usia.....	55
Tabel 4.3 karakteristik responden pendidikan .....	56
Tabel 4.4 karakteristik responden lama bekerja .....	57
Tabel 4.5 kriteria interpretasi skor.....	58
Tabel 4.6 tanggapan responden penempatan kerja X1.....	59
Tabel 4.7 tanggapan responden pengalaman kerja X2.....	60
Tabel 4.8 tangapaan responden prestasi kerja Y .....	61
Tabel 4.9 Uji validitas dan reabilitas penempatan kerja XI .....	63
Tabel 4.10 Uji validitas dan reabilitas pengalaman kerjaX2 .....	64
Tabel 4.11 uji validitas dan reabilitas prestasi kerja Y .....	65
Tabel 4.12 koefisien jalur .....	67

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Mengingat saat ini adanya perubahan era globalisasi di instansi harus lebih mengoptimalkan pegawainya, karena pegawai merupakan faktor terpenting bagi instansi. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat di tentukan oleh kegiatan yang dilakukan pegawai dengan kapasitas prestasi yang dimilikinya. Serta pegawai memegang peran penting dalam kegiatan operasional dalam instansi tersebut

Setiap halnya organisasi pemerintahan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berprestasi, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja salah satu faktor penting untuk menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan karir pegawai yang ada di instansi. Pegawai yang tidak sesuai dapat menyebabkan keberhasilan yang kurang efektif dan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai, hal ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan instansi. Dalam setiap organisasi atau instansi di bidang pemeritahaan wajib di tuntut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk dapat menghasilkan kinerja /prestasi yang baik

Menurut Sustrisno (2014),prestasi kerja diartikan sebagai tingkat kompetensi dan kemampuan seorang pegawai dalam suatu tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, hal ini prestasi kerja sangat berkaitan dengan kamampuan seorang pegawai. Hasibuan (2015) mengatakan prestasi kerja yaitu suatu keberhasilan yang

telah dicapai pegawai dalam melakukantugas yang telah dibebankanya, yang berdasarkan dari pekerjaanya, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas diberikan.

Menurut Rahman akbar (2018:2) Pretasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja sesorang pegawai selama perode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standar sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama dan Pretasi kerja sangat di perlukan di semua instansi yang ada di dunia karna sebagai alat ukur agar majunya instansi tersebut.

Salah satu aspek penting untuk mengelolah prestasi kerja pegawai di dalam organisasi yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja pegawai merupakan hal awal kegiatan yang dilakukan pegawai dengan memutuskan apakah tepat atau tidaknya pegawai ditempatkan pada posisinya dalam bidang instansi

Dalam Menjalankan program penempatan kerja di organisasi sektor pemerintahan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan dengan baik. Penempatan yang tepat memungkinkan pegawai yang terlibat untuk mengetahui ruang lingkup pekerjaan mereka dan melakukan tugas yang diberikan kepadanya, Maka beban yang telah diberikan pegawai dapat di kerjakaan dengan nyaman dan efektif.

Menurut mathias dan jackson (2006:262) mengatakan penempatan kerja adalah seorang pegawai yang cocok dengan pekerjaanya dengan hasil kualitas kerja

baik yang dikerjakannya, hal ini karena penempatan posisi seseorang ke posisi yang tepat.

Penempatan kerja sudah berpedoman pada prinsip “ penempatan sumber daya manusia yang tepat dan memiliki pegawai untuk menempatkan dengan tepat untuk posisi dan jabatan yang sesuai” ini juga berdasarkan job decription dan job specification.

Oleh karena itu, penempatannya ideal dan benar bila dilakukan sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, Hal ini karena penempatan mengacu pada pencocokan keterampilan dan bakat seseorang pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Menempatkan seseorang dengan posisi yang tepat merupakan

tugas dari Kepala Balai Pengelolahan Transportasi Darat Gorontalo karena jika dalam penempatan kerja pegawai yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang efektif dan sangat berpengaruh buruk pada Balai Pengelolahan Transportasi Darat Gorontalo.

Selain penempatan kerja untuk menunjang prestasi hal lainnya yaitu pengalaman kerja . Seorang pegawai dengan ada pengalaman kerja akan lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi pegawai akan lebih baik dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.



Ada juga faktor yang sangat berpengaruh pada prestasi kerja yaitu pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai hal tersebut diukur lama masa kerjanya dan proses pembentukan atau kebiasaanya dalam mengerjakan beban yang di berikan.

Hal yang telah dikatakan oleh pua dan woran (2017:2) mengenai pengalaman kerja yang dimana pengalaman kerja pegawai mengacu pada berapa lama pegawai telah bekerja di jabatannya dan posisinya, berapa banyak jenis pekerjaan yang telah pegawai selesaikan dan berapa lama pegawai telah bekerja. Pengalaman kerja juga diukur dari jumlah waktu kerja pegawai untuk dapat memahami tugas atau tanggung jawabnya dan dapat dikerjakan dengan efektif.

Dengan memperoleh pengalaman kerja maka tugas di berikan atau di bebaskan yang sudah sesuai dengan jabatannya harus dikerjakan sesuai prosedur instansi dan dikerjakan dengan efektif. Pengalaman kerja sudah sangat jelas mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena dengan seorang pegawai mempunyai pengalaman kerja maka prestasi pegawaipun akan meningkat.

Pengalaman kerja mengacu pada kemampuan pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja tidak hanya terlihat dari dalam keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang Anda miliki pegawai, tetapi juga dalam waktu pegawai dalam mengerjakan pekerjaanya di sebuah instansi. Semakin banyak

pengalaman praktis, semakin banyak pegawai yang memenuhi syarat dapat melakukan pekerjaan itu.

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah di tanggung jawabkannya, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dalam instansi untuk melatih karir dan bisa untuk mengembangkan potensinya.

Selain pendidikan formal yang harus dicapai pegawai, pegawai juga harus memperoleh pengalaman melalui pekerjaan dan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan di dalam instansi untuk melatih karir dan mengembangkan potensinya pegawai. Tingkat pengalaman kerja pegawai dapat diukur pada pegawai yang tingkat pengetahuan yang luas , menyelesaikan tugas dengan tepat dan tingkat keterampilan yang telah dikuasi pegawai

Dari hasil pra penelitian yang dilakukan serta wawancara dengan Pak Age kurniawan di bidang sarpras (sarana dan prasarana) mengatakan bahwa Prestasi Kerja yang ada di Balai pengelola Transportasi Darat Wilayah XX1 provinsi Gorontalo masih rendah ini disebabkan yang pertama yaitu kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik hal itu terjadi karena tidak adanya pegawai pada bagian SOP ( standar operasional prosedur) untuk menjaga alat kerja. kedua yaitu pengetahuan yang masih kurang dikarenakan beberapa pegawai job descriptionnya yang tidak sesuai dan tidak

selengkap Balai Pengelolahan Tranfortasi Darat di jakarta, jadi jika terjadi permasalahan dalam prosedur kerja maka ditunjukan kepada yang ahlinya. Ketiga yaitu penyelesaian pekerjaan yang lambat dikarenakan kualifikasi dan kompetensi masih kurang, ada banyak pegawai yang belum melakukan diklat jika ada masalah teknis yang dialami maka pegawai akan sulit untuk menyelesaikannya. Ke empat yaitu hubungan kerja yang tidak baik hal ini terjadi jika ada perubahan kerja, pegawai akan menerima tapi dari segi kualifikasi tidak mampu jadi pekerjaan yang dikerjakanya akan tidak efektif.

Permasalahan diatas di duga disebabkan oleh penempatan yang ditempatkan atau di tugaskan yang tidak sesuai dengan kualifikasinya atau pendidikannya disebabkan masih kurang pegawai yang kelulusan dari Kementrian Perhubungan. Dan kurangnya pengalaman kerja pegawai berupa Keterampilan dan kemampuan dalam bidang teknis LLAJ (lalu lintas dan angkutan jalan ), SARPRAS (sarana dan prasarana) dan SDP (sungai danau dan penyeberangan )

Permasalahan-permasalahan yang telah terjadi dan sudah penulis jelaskan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh pengaruh penempatan kerja serta pengalaman kerja terhadap prestasi kerja, berkaitan kepada prestasi kerja pegawai harus di buktikan bahwa pengalaman dan penempatan kerja sangat berpegaruhi kepada hasil yang di kerjakan pegawai. Penulis berkeinginan mengaplikasikan permasalahan tersebut dalam sebuah peniliti dengan judul “

## **Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo ”**

### **1.2 Rumusan masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa Besar Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Dan Dan Pengalaman Kerja (X2) Secara Simultan Berpegaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo ” (BPTD)
2. Seberapa Besar Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Dan Secara Parsial Berpegaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo ” (BPTD)
3. Seberapa Besar Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Secara Parsial Berpegaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Provinsi Gorontalo (BPTD)

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud penelitian**

Adapun Maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo ” (BPTD)

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

**1.1** Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Penempatan Kerja (X1)

Dan Pengalaman Kerja (X2) Secara Simultan Berpegaruh Positif

Terhadap Prestasi Kerja Pada Balai Pengelola Trasnportasi Darat

Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)

**1.2** Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Penempatan Kerja (X1)

Secara Parsial Berpegaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pada Balai

Pengelola Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo "

(BPTD)

**1.3** Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Pengalaman Kerja (X2)

Secara Simultan Berpegaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pada Balai

Pengelola Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo "

(BPTD)

### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah

#### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan maupun wawasan ilmiah kepada penili dan juga pembaca mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Pengelola Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD).

#### **2. Manfaat praktis**

##### **a. Bagi penelitian**

Hasil proposal ini diharapkan dapat membagikan manfaat bagi peneliti bisa meningkatkan wawasan tentang kondisi situasi instansi dan melatih keterampilan dan kemampuan untuk berpikir kritis terhadap masalah-masalah yang ada di instansi.

b. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas berkaitan dengan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)

c. Bagi mahasiswa

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

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian pustaka**

##### **2.1.1 penempatan kerja**

Penempatan Kerja Pegawai harus paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja yang optimal untuk memenuhi visi misi instansi pemerintah.

Penempatan kerja yaitu mendistribusikan seorang pegawai baru pada posisi kerja yang tertentu dan sesuai keahlian pegawai baru tersebut. ( Rivai dan Sagala,2009). Sastrohadiwirjo(2005) menyatakan pada penempatan kerja yang telah lulus seleksi diberikan tanggung jawab dan tugas kepada yang lulus seleksi atau calon pegawai untun melaksanakan tugas sesuai ruang lingkungan yang telah diterapkan, serta pegawai baru mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang telah diberikan dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atas pekerjaan dan tugas, serta tanggung jawab.

Penempatan kerja merupakan menempatkan pegawai baru yang diterima atau calon pegawai pada jabatan dan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mempertanggungkan pada pegawai baru, dengan itu pegawai baru itu akan dapat melakukan tugas-tugasnya pada jabatannya dan pekerjaan yang disudah berikan atau dibertanggungjawabkan (Hasibuan 2008)

Mathis dan jackson (2001) berkata bahwa penempatan kerja merupakan mengalokasikan penempatan pegawai kepada posisi calon pegawai yang tepat, dan

seberapa baik seorang calon pegawai cocok dengan tanggung jawabnya dan pekerjaan akan sangat mempengaruhi jumlah kinerja kualitas pekerjaannya.

Tohardi (2002) menjelaskan bahwa penempatan adalah menempatkan calon pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman dan pengetahuannya sesuai instrumen syarat-syarat yang diperlukan instansi dan perlu juga mengetahui karakter pegawai tersebut, dengan hal itu penempatan kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan instansi dalam spesifikasi jabatan.

Seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kinerja kualitas pekerjaannya, dengan hal ini sangat berpengaruh pada penempatan posisi pegawai yang telah ditentukan menurut runtunuwu yang dikutip oleh maria dan felixia (20019:5). Sedangkan menurut (muntu 2017) mendefinisikan bahwa menempatkan kerja sebagai menempatkan calon pegawai yang diterima lulus proses seleksi pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan instansi dan sekaligus mengdelegasikan wewenang yang diberikan kepada pegawai yang lulus seleksi

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa menempatkan kerja tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan kemampuan pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan yang dibutuhkan instansi, Sehingga "*the right man on the right place*" tercapai instansi, hal ini sangat berpengaruh kepada hasil kualitas kinerja pegawai.



### **2.1.2 Tujuan penempatan kerja**

Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilaksanakan mempunyai tujuan, tujuan berguna untuk mengarahkan perilaku pegawai. Sama juga halnya dengan penempatan

kerja pegawai, manajer di suatu instansi mengalokasikan calon pegawai yang lulus seleksi dengan tujuan salah satunya agar calon pegawai bersangkutan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta calon pegawai bisa meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengalaman dan pengetahuan sebagai dasar

dalam pelaksanaan tugas. penempatan kerja pegawai yang tepat merupakan cara mengoptimalkan keterampilan, kemampuan, pengalaman dan pengetahuan untuk menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Dilakukanya penempatan kerja pegawai dengan cara pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur yang diinginkan instansi

dan sesuai kriteria yaitu :

- a. kecakapan
- b. keahlian
- c. kemampuan

### **2.1.3 Jenis-jenis penempatan kerja**

Para pegawai yang menjalankan program orientansi dan sudah menjadi pegawai baru segera memperoleh tempat pekerjaan atau memberikan posisi jabatan

yang sesuai kemampuan bakat dan keahlian yang dimiliki pegawai baru. Salah satu

fungsi manajemen sumber daya manusia adalah Placement. Penempatan kerja berarti

mengalokasikan para pegawai dengan posisi kerja yang tertentu, hal ini khususnya terjadi kepada pegawai baru yang telah lulus seleksi. Dan kepada pegawai yang sudah lama telah ahli pada pekerjaannya dan yang sudah lama menduduki jabatannya termaksud sasaran fungsi penempatan kerja pegawai dalam arti pegawai harus mempertahankan pada posisinya atau memindahkan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.

Menurut rivai (2018:211), ada tiga jenis utama dalam penempatan kerja pegawai yaitu : promosi, job-posting programs dan transfer dan demosi. Semua keputusan harus di sertai dengan orientansi dan tindak lanjut. Tiga jenis penempatan kerja di jelaskan di bahwa ini

#### 1 Promosi

Promosi dapat terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya dengan gaji, tanggung jawab dengan tingkat lebih tinggi, dengan itu pegawai diberikan penghargaan, bonus gaji atau hadiah (reward system) atas pekerjaannya dan prestasi dimasa kerjanya.

#### 2 job-posting

programs job-posting merupakan pembukuan lowongan kerja dan persyaratan yang di informasikan kepada masyarakat yang ingin bekerja.

Tujuan program job-posting untuk mendapatkan dorongan masyarakat yang sedang mencari lowongan kerja dan promosi untuk membantu instansi dalam mengisi jabatan internal.

### 3 Transfer Dan Demosi

Transfer dan demosi merupakan dua utama kegiatan dalam perubahan penempatan pegawai yang terjadi pada instansi. Demosi akan terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih rendah tingkatnya, baik tingkat gaji yang menurun, tanggung dan maupun tingkat strukturalnya. Dan transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya dengan tingkat yang sama, baik tingkat gaji yang sama, tanggung jawab dan instruktal.

#### 2.1.4 Faktor faktor penempatan kerja

Zulkifli Rusby (2016:50) menjelaskan faktor-faktor dalam mempertimbangan penempatan kerja yang kutip dari Bedjo Siswanto bahwa pelaksanaan harus di pertimbangan dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1 Pertumbuhan instansi dapat menciptakan tempat pekerjaan baru yang dapat menyebabkan terjadinya pekerjaan baru, dapat diperoleh dari promosi pegawai baru maupun promosi pegawai yang sudah ada
- 2 Latar belakang pendidikan prestasi akademis dalam pendidikan sebelumnya seorang pegawai dapat diperhitungkan, terutama dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan pengembangan wewenang dan tanggung jawab pegawai. tingkat pendidikan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. semakin tinggi kualitasnya, semakin baik pun kualitas pegawai dan berdampak baik pun terhadap instansi

- 3 Kesehatan mental dan fisik saat mengerjakan pegawai, faktor mental dan fisik harus di perhatikan dan dipertimbangan karena di perhatikan dengan baik, maka akan terjadi hal-hal merugikan instansi. pekerjaan pegawai dan penempatan pegawai pada tugasnya harus disesuaikan dengan fisik dan mental pegawai.
- 4 Pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang sejenis yang pegawai telah alami sebelumnya harus dipertimbangkan dalam rangka penempatan. Hal ini berdasarkan pada kenyataan pegawai yang menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai maka semakin banyak pula pegalaman yang diperoleh oleh pegawai. banyaknya pengalaman kerja pegawai memberi dampak bahwa pegawai memiliki keahlian dan pengetahuan yang relatif tinggi.
- 5 Faktor status perkawinan, status menikah dalam bekerja diperhitungkan ketika penempatan kerja pegawai, karena banyak isntansi yang mempersyaratkan penerimaan pegawai yang belum menikah.
- 6 faktor sikap menjadi pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia, sebab hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi pegawai dan instansi tersebut.
- 7 Faktor usia dalam mempertimbangkan penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang harus pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai sebagai berikut menurut Sutrisno dalam Muryant (2017)

- a. Faktor prestasi akademik sangat berpengaruh dan sangat menentukan instansi karena pegawai memiliki prestasi akademis tinggi wajibb ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab dan wewenang yang besar, Sedangkan bagi pegawao yang memiliki prestasi yang rendah maka ditempatkan pada pekerjaan dan tugas yang tanggung jawabnya rendah. Jadi prestasi akademik ini sangat menentukan tempat posisi pegawai yang berkaitan pekerjaan yang ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan dan banyaknya pengalaman menjadikan bahan pertimbangan dalam menempatkan seorang pegawai.
- b. Faktor pengalaman. Pengalaman kerja didapat seorang pegawai yang perna bekerja di tempat lain seblumnya. Pengalaman perlu diperhatikan dalam penempatan kerja, apabila jika seorang pegawai melamar pada bidang yang sama dan sejenis di tempat sebelumnya
- c. Faktor kesehatan mental dan fisik. Faktor yang mengantur pegawai harus dipetimbangkan juga dengan baik dilihat dari mental dan fisik pegawai dalam mengerjakan tugas agar terjadi hal-hal yang merugikan instansi.
- d. faktor usia merupakan faktor usia juga di perhatiksn dan dipertimbangan dalam penempatan kerja pegawai, jika ada pegawai yang sudah aga tua sebaiknya di tempatkan pada pekerjaan yang tidak terlalu sulit dan

meresiko tinggi kepada fisik dan sebaliknya untuk pegawai yang usianya masih muda diberikan tanggung jawab yang agat berat sehingga pengalaman dan pengetahuan semakin meningkat.

- e. Faktor status perkawinan merupakan faktor yang perlu juga diperhatikan dan perlu dipertimbangkan juga dalam penempatan kerj, jika pegawai yang telah memiliki pasangan dan anak maka pasti sedikit terganggu dalam pekerjaan.

### **2.1.5 Indikator-Indikator Penempatan Kerja**

Menurut Donni Juni Priansa (2014) indikator- indikator penempatan kerja pegawai dari buku “perencanaan dan pengembangan SDM” sebagai berikut yaitu :

#### **a. Keahlian**

Keahlian pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam pengembangan pekerjaan dan tugasnya. Setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai harus didukung dengan keahlian yang dimilikinya.

#### **b. Keterampilan pegawai**

Keterampilan pegawai yaitu kesanggupan dan penugas teknis operasional individual dari seorang pegawai tanggung jawab dan pekerjaanya.

Keterampilan pegawai diperoleh dari pengalaman, proses belajar dan pelatihan.

#### **c. Kualifikasi**

Kualifikasi pegawai merupakan syarat baik secara teknis dan non teknis dalam pengembangan tugas dan pekerjaan tertentu sesuai dengan posisi jabatan tertentu yang dalam instansi. untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi maka dilakukan kualifikasi sebagai syarat untuk menduduki posisi jabatan tertentu.

#### d. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai merupakan informasi, data, dan maupun rekaman peristiwa yang ada di benak pegawai. melalui pelatihan, pengalaman kerja, membaca buku, pendidikan formal, pendidikan informal, dan berbagai aktifitas lainnya hal ini dapat mengembangkan pengetahuan pegawai. pegawai harus dituntun untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai untuk mendukung tugas dan pekerjaan yang diberikan

#### e. Kemampuan

Kemampuan pegawai hal yang sangat penting karena mempunyai tujuan yang akan mengukur sejauh mana pegawai mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dengan hal ini kenyataan bahwa jenis pekerjaan menurut keterampilan, sikap dan pengetahuan tertentu dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut satsrohadiwiryono dalam priansa (2016:124) indikator-indikator penempatan kerja yaitu :



1. pendidikan merupakan pendidikan yang disyaratkan yaitu menyangkut sebagai berikut :

- a. Pendidikan sewajibnya yaitu dengan arti pendidikan yang dilaksanakan sesuai prosedur instansi
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan yang apabila terjadi dengan terpaksa, hal ini dapat memperoleh persyaratan instansi tersebut.

2. pengetahuan kerja merupakan pengetahuan yang telah wajib dimiliki pegawai untuk bisa melakukan pekerjaan yang sesuai strukturalnya dan dapat dikerjakan dengan efektif. Pengalaman kerja ini diperoleh pada saat pegawai bekerja dalam pekerjaannya tersebut. Indikatornya adalah

- a. Peralatan kerja
- b. Pengetahuan mendasari keterampilan
- c. Metode proses pekerjaan
- d. Prosedur pekerjaan

3. keterampilan kerja merupakan kecakapan dan keahlian diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat diperoleh dari praktik lapangan dan pelatihan. Indikator-indikator yang dapat memperoleh keterampilan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan fisik adalah pegawai yang bisa bertahan lama pada pekerjaannya yang dikerjakannya.

- b. Keterampilan sosial dapat mempengaruhi opegawai lain, berpidato dan aktivitas lainnya.
  - c. Keterampilan mental dilihat dari menganalisi data, membuat keputusan masalah dan aktifitas lainnya
4. Pengalaman Pegawai dapat terbentuk dari diklat yang sering dilakukan dan waktu lama kerja pegawai pada pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan indikatornya yaitu pekerjaan yang wajib dilakukan

#### **2.1.6 Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja merupakan proses organisasi dimana pegawai akan membentuk keterampilan mereka tentang keterampilan kerja saat terlibat dalam mengerjakan tugas kerjanya (Manulang 2017). Trijoko (2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan keterampilan dan pengetahuan yang telah dimiliki dan dikuasai atas pekerjaanya atau tanggung jawabnya. pekerjaan yang telah di kerjakan selama waktu kerja tertentu dengan hal ini isntansi akan bisa meningkatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dan pegawai akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak lagi.

Pengalaman kerja merupakan ukuran lama waktu kerja atau masa kerja yang telah di empun seorang pegawai yang telah memahami dan mengerti tugas-tugas pekerjaanya dan yang sudah di dilaksanakan dengan baik (zahro, 2018). Pengalaman kerja pegawai sangatlah penting peranannya dalam melaksanakan tugas pada sebuah instansi. seorang pegawai yang mempunyai lebih banyak pengalaman kerja akan

lebih mengerti apa yang harus dilaksanakan pada saat menghadapi persoalan.

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu masa kerja yang sudah ditempuh, seorang pegawai akan bisa memahami tugas-tugas pekerjaannya serta bisa melaksanakan tugasnya dengan baik (Ranupondojo, 2017)

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dengan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan pegawai akan memberikan peluang yang besar bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan akan menjadi pegawai yang sangat diandalkan di instansi. semakin luas pengalaman yang dimiliki pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya serta semakin tepat pola berpikirnya dan perilakunya dalam bertindak, hal ini dapat mencapai tujuan yang sudah diterapkan (ilmiyanti dan suharjo,2012)

Dalam penjelasan di atas peneliti dapat simpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan, penguasaan serta keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dan pengalaman kerja juga bisa dilihat dari tingkat penguasaan dalam tugas dan tanggung jawabnya yang dapat diukur dari masa kerja dan lama waktu kerja pegawai.

### **2.1.7 Faktor-faktor pengalaman kerja**

Faktor- faktor yang akan mempengaruhi pengalaman kerja seorang pegawai Menurut Lamtiurmaida Dalam Ajeng Hartiansyah (2022) yaitu sebagai berikut :

- a Latar belakang individu mencakup kursus, bekerja, latihan serta

pendidikan. Hal ini dipergunakan buat menandakan riwayat yang dilakukan pegawai

- b bakat minat, dipergunakan mengetahui ketertarikan dan kemahiran seorang pegawai dalam bekerja.
- c perilaku dan kebutuhan biasanya meramal tanggung jawab seorang pegawai
- d ahli menganalisis dan memanipulatif mengkaji kemampuan penganalisaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja berdasarkan

Handoko dalam Putri Anggi Faradina Rangkuti (2018:17) adalah menjadi berikut :

- a latar belakang pegawai dilihat dari cara bekerjanya, pendidikan, kursus dan latihan. Untuk melihat yang telah di kerjakan seorang pegawai diwaktu dulu.
- b minat dan talenta dalam bekerja untuk mengukur kapasitas atau kemampuan seorang pegawai.
- c kebutuhan dan perilaku untuk memperhatikan tanggung jawab pegawai serta otoritas pegawai.
- d pengetahua-pengetahuan analisis akan membuat pegawai dalam penganalisisaan dan kemampuan evaluasi dalam bekerja.

- e Kemampuan pegawai dalam teknis serta keterampilan pegawai dapat menilai kemampuan pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

#### **2.1.8 Indikator pengalaman kerja**

Sebagai sarana dalam menganalisa dan mendorong efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat diukur dari pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. menurut (sedarmayanti 2016:56) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja pegawai yaitu :

- a Masa kerja yang lama merupakan ukuran tentang masa kerja atau lama waktu bekerja yang bisa ditempuh seorang pegawai untuk bisa memahami tugas yang sudah berikan dan bisa dikerjakan secara aktif, dengan hal itu bisa meningkatkan pengalaman kerja pegawai.
- b Tingkat pengetahuan dan keterampilan telah didapatkan pegawai yang merujuk pada prosedur, kebijakan, prinsip dan informasi. pengetahuan pegawai merupakan pemahaman pegawai atas pekerjaanya yang dijalankanya, hal ini diperoleh melalui pengalaman pegawai itu sendiri. Sedangkan keterampilan merupakan kegiatan yang memiliki tujuan yang dapat diperoleh dari menganalisa pekerjaanya dan membuat keputusan.
- c Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat seorang pegawai dalam melaksanakan aspek-aspek teknik perelatan dan teknik pekerjaan.

- d Penguasaan pekerjaan dan peralatan adalah tingkat seorang pegawai dalam melakukan aspek-aspek kegiatan teknik pekerjaan dan kegiatan teknik peralatan

Seorang pegawai yang mempunyai pengalaman yang lebih banyak dan akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktifitas instansi pun lebih baik dibandingkan dengan pegawai baru yang memiliki sedikit pengalaman menurut (sulaeman, 2014 :97). Indikator-indikator pengalaman kerja :

- a Kualitas kerja
- b Pencapaian kerja
- c Tingkat pengetahuan
- d Lama waktu atau masa kerja
- e Penguasaan kerja

#### **2.1.9 Prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2018) dalam prestasi kerja adalah target atau suatu tujuan yang harus di capai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dibebankannya, yang berlandaskan dari pengalaman, kecakapan dan kesungguhan bekerja serta waktu dalam mengerjakan tugas yang dibebaninya. Prestasi kerja menurut bernardin dan russel dalam sutrisno (2007) yaitu mencatat tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan yang diberikan atau mencataan pekerjaan pegawai dalam hal terkait pencapaian target pegawai. prestasi kerja merupakan

sebagai target kemampuan pegawai pada tugas-tugas yang sudah tercangkup pada pekerjaannya, menurut pendapat byars dan rue dalam sustri (2007).

Menurut para ahli Soeprihanto (2000:7) menjelaskan pendapat mengenai prestasi kerja pegawai, prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dengan jangka waktu yang sudah di tentukan instansi dengan mengukur berbagai kemungkinan, contohnya targer/sasaran yang sudah di capai dan kriteria kerja yang telah disepakati bersama atau telah ditentukan atasan instansi. prestasi kerja dapat diartikan keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang berikan dari suatu individual, dan ketika pegawai berhasil mengerjakan tugasnya akan memiliki prestasi kerja didalam instansi tersebut. Prestasi seorang pegawai akan menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dipekerjaanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas pegawa.

Dari beberapa definisi di atas peneliti mensimpulkan prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah di capai pegawai dalam mengerjakan dan melaksanakan tugas yang dibebaninya, sesuai dengan tanggung yang diberikan pegawai. prestasi kerja cukup penting bagi pegawai dan intansi karena dapat mendorong semangat pegawai dalam bekerja dan ada kepuasan dalam kerja dengan hal itu juga pegawai akan bekerja secara efesien dan dapat berdampak baik pada intansi karena sesuai dengan tujuanya.

#### **2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja menurut pendapat Martoyo (2007) yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi

Suatu dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja saat melaksanakan tugas yang telah dibebaninya.

b. Kepuasan kerja

Keadaan perasaan atau emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan

c. Tingkat stress

Tanggapan atau proses untuk mencapai tingkat ketenangan fisik dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai

d. Kondisi fisik pekerjaan

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai di dalam lingkunganya

e. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi dapat mempengaruhi individu setiap pegawai dalam membuat keputusan melamar pekerjaan, bekerja secara produktif

f. Aspek-aspek teknik

Aspek yang berkenaan dengan proses pembangunan proyek secara teknik seperti lokasi, tinggi bangunan, fasilitas umum, dan tata ruang.



Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurut pendapat Hasibuan Dalam Aminullah (2010) yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan dan minat pegawai bekerja

Kemampuan pegawai merupakan pegawai yang mempunyai pendidikan yang lebih memadai untuk suatu jabatannya dan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehari-hari maka akan lebih gampang untuk mencapai pekerjaan yang diharapkan instansi, oleh karena itu pegawai perlu dialokasikan pada pekerjaan yang tepat pada keahliannya dan minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

b. Tingkat motivasi pekerjaan

Tingkat motivasi ini diperoleh dari karakter kelakuan pegawai ketika menemui masalah yang terjadi pada pekerjaannya. Motivasi merupakan serangkaian sikap pegawai yang harus siap mental terhadap lingkungan dan pekerjaannya, dan dapat mengerti tujuan utama instansi dengan efektif dan bisa membangun situasi lingkungan kerja.

### **2.1.11 Indikator indikator prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dinilai dari akurasi ketelitian pegawai, kerapihan dalam melaksanakan pekerjaannya, menjaga kecakapan dengan sesama rekan dan dapat mempergunakan dan menjaga alat kerja.

b. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan pegawai yang dinilsi dari pengetahuan yang berhubungan dengan kerja dan prosedur kerjanya, dan pengetahuan tentang cara penggunaan alat kerja, maupun kemampuan teknis pegawai dalam pekerjaannya.

c. Penyelesaian pekerjaan

Penyelesaian pekerjaan yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan Bertindak dalam mengambil keputusan dan kecapatan berpikir pegawai.

d. Hubungan kerja

Hubungsn kerja yang didasari dengan menerima perubahan dalam bekerja dan sikap pegawai terhadap atasannya.

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam indikator yang mempengaruhi prestasi kerja menurut pendapat Sutrisno (2007) yaitu sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan pegawai yang berhubungan dengan tugas yang akan menghasilkan kualitas dari hasil kerjanya

c. Inisiatif pegawai

Inisiatif pegawai merupakan tindakan pegawai yang berbeda dengan ide-ide baru tetapi dengan tujuan yang sama dalam instansi

d. kecepatan

kecepatan merupakan tingkat kecepatan kemampuan pegawai dalam menerima instruksi pekerjaan dan dapat menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang ada dalam instansi.

e. Sikap

Sikap pegawai merupakan tingkat sikap semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

f. Disiplin waktu

Disiplin waktu yaitu tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan yang sudah dibebaninya dan tingkat kehadiran dalam instansi .

g. Kerajinan

Kerajinan adalah kesedian pegawai melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

## **2.1.12 Hubungan variabel**

### **2.1.12.1 Hubungan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja**

Penempatan kerja pegawai akan berkaitan dengan penyesuaian pengetahuan dan kemampuan pegawai dengan kerja yang di berikan. Menempatkan seorang pegawai dengan pekerjaan yang tepat suatu tugas manajer yang paling penting. Seorang pegawai akan di kerjakan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan instansi. Kesalahan biasa terjadi dalam penempatan seorang pegawai pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dan akan mendapatkan hasil yang kurang efektif, ketidak telitian dalam hal ini juga bisa berakibat pada kurang semangat kerja yang akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

#### **2.1.12.2 Hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja**

Sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan, dengan pegawai dapat memperoleh pengalaman kerja maka tugas dan tanggung yang telah diberikan oleh atasan dapat dikerjakan dengan baik. pengalaman kerja yang banyak dimiliki pegawai kadang akan lebih dihargai dari pada pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai karena mempunyai banyak pengalaman kerja, maka prestasi kerja pegawai pun akan meningkat. Seberapa banyak pengalaman

kerja yang dimiliki pegawai akan tentu saja berpengaruh pada tingkat rendahnya tingkat prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

### **2.1.13 Penelitian terdahulu**

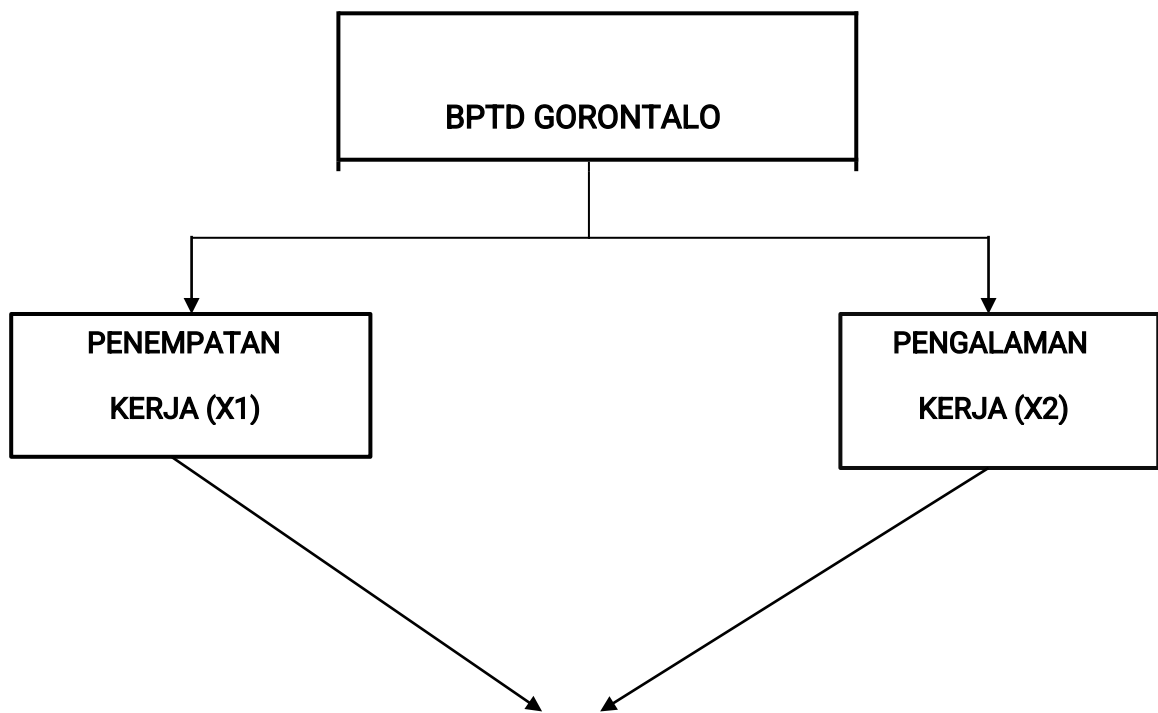
- 1 Benny Husman (2019) Pergaruh Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indoensia Kota Palembang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai pada kator media lintas indonesai kota palembang yang berjumlah 32 orang dan sekaligus sebagai populasi penelitian. Secara teoritas terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai termaksud kesesuain pada saat mengealokasikan pegawai. teknis analisi data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS 22.0 untuk windows. Dengan hasil penelitan ini dapat menunjukan bahwa secara persial variabel penempatan terhadap prestasi kerja berpengaruh signifikan di kantor media lintas kota palembang.
- 2 Rahman akbar (2018) judul pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten butun. Kusntitstif dan asosiatif adalah jenis penelitisn ini. Penyebaran data kuesioner dengan menggunakan 5 skala dalam pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang, dengan populasi 89 orang. Penilitian ini menggunakan data teknik analisis regresi berganda, uji T, uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0. dan di hitung secara hipotesis menyatakan X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Y dapat diterima. Dan secara hipotesis menyatakan variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y dan diterima.

## 2.2 kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan itu kerangka pemikiran dalam penelitian yang sebagaimana pada gambar berikut :

Gambar 2.1





**PRESTASI KERJA (Y)**

### **2.3 Hipotesis**

- 1 Penempatan Kerja (X1) Dan Pengalaman Kerja (X2) Secara Simultan Berpegaruhi Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)
- 2 Penempatan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruhi Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada (Y) Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)
- 3 Pengalaman Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruhi Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada (Y) Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)

## **BAB III**

### **OBJEK PENELITIAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Penempatan Kerja ( X1) Dan Pengalaman Kerja Pegawai (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo ” (BPTD).

#### **3.2 Metode penelitian**

##### **3.2.1 Motede penelitian yang digunakan**

Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa analisis data akan bersifat statistik/kuantitatif dan berupa angka-angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan berlandaskan pada filsafat positivisme menurut Sugiyono (2015:23)

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian in menggunakan penelitian survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama.



Menurut sugiyono (2015:24) menjelaskan metode survey merupakan metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk memperoleh data yang sudah terjadi pada saat ini dan masa lampau, karakteristik, pendapat, keyakinan, tentang perilaku dan untuk menguji beberapa hal hipotesis tentang variabel psikologis dan sosialologis dari sampel yang diperoleh dari populasi tertentu. Teknis pengumpulan data dengan dapat mengamati (kuisisioner atau wawancara) dan hasil penelitian yang akan digeneralisasikan

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang semuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

### **3.2.2 Operasional variabel penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

- 1 Variabel Bebas (Independent) : Yaitu Penempatan Kerja (X1) Dan Pengalaman Kerja (X2).
- 2 Variabel Tidak Bebas (Dependent) Yaitu Prestasi Kerja (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub variabel	Indikator	skala
Penempatan kerja (X1)	Keahlian	1. Kesanggupan mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan 2. Kecekatan pegawai	Ordinal
	Keterampilan	1. Pelatihan yang di lakukan 2. Pengalaman pegawai 3. Proses	
	Kualifikasi	1. Syarat teknis dan non teknis dalam pengembangan tugas tertentu	
	Pengetahuan	1. Pengalaman kerja 2. Pendidikan formal 3. Pelatihan 4. Pendidikan informasi	
	Kemampuan	1. Mengembangkan tugas dan tanggung jawab pegawai dengan baik	
Sumber variabel X1 : Donni juni priansa (2014)			

Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama waktu/masa kerja	1. seseorang memahami tugas suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya	Ordinal
	2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan	1. prinsip 2. prosedur 3. kebijakan	
	Penguasaan pekerjaan	1. tingkat penguasaan seseorang dalam	

	dan peralatan	kinerja aspek teknis perelatan dan teknik kerja	
Prestasi kerja (Y)	1. kualitas kerja	1. kerapihan tugas dalam melaksanakan tugas 2. menjaga kecakapan 3. menjaga alat kerja	Ordinal
	2. pengetahuan	1. tugas dan prosedur kerja 2. penggunaan alat	
	3. penyelesaian pekerjaan	1. kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas 2. kecepatan berpikir <del>2. tidak dalam mengambil keputusan</del>	
	4. hubungan kerja	1. sikap pegawai terhadap atasanya 2. menerima perubahan dalam bekerja	
Sumber variabel X2 : Sedarmayanti (2015:56) Sumber varibael Y : Hasibuan			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) serta Variabel Dependent prestasi kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif

3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Pilihan Kuesioner**

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

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya". Sedangkan menurut Sudjana (2005) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi diatas tersebut maka populasi pada penelitian

Ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Balai Pengelola

Trasportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo sebanyak 88 orang pegawai.

## **2. Sampel**

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

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang

**Sampel penelitian di BPTD Prov. Gorontalo**

No	Jenis bidang	Jumlah pegawai
1	Kepala balai transportasi darat wilayah XX1 provinsi Gorontalo	1
2	Bidang kepegawaian	25
3	Bidang seksi transportasi sungai danau dan pemberangan	21
4	Bidang seksi lalu lintas angkutan jalan	20
5	Bidang seksi sarana dan prasarana	21
Jumlah		88

### 3.2.4 Jenis dan sumber data

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

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

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

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)

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

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (*expert decision*), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus



korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

R = Angka Korelasi

X = Skor Pertanyaan (Ke-N) Variabel X

Y = skor pertanyaan (Ke-N) Variabel Y

N = jumlah responden pada uji instrusment.

$\sum$  = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi, masrun menyatakan “ item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai vadilitas yang tinggi pula. Biasanya = syarat minumum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi tidak valid, sebaliknya jika korelasi anantara butir skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinayatakan valid. Krateria korelasi *pearson product moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.3**  
**Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat

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

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawab-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apa bila memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$(\text{---})(\text{---})$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

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

### 3. Konversi Data

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

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

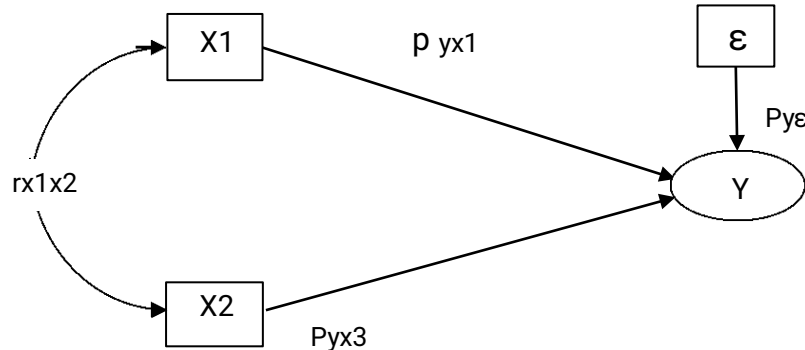
$$() = \frac{() - ()}{() - ()}$$

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

### 3.2.7 Metode Analisis Data

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

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



**Gambar 3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

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

Di mana :

X1 : penempatan kerja

X2 : pengalaman kerja

Y : prestasi kerja

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

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

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

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyxi) (Pyxi) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung +  
pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi**

###### **Gorontalo**

Kantor balai pengelola transportasi darat atau selanjutnya disingkat kantor BPTD adalah unit pelaksanaan teknis dilingkungan kementerian perhubungan yang berada dibawah tanggung jawab direktur jenderal perhubungan darat. BPTD yang melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik terdapat pelayanan transportasi jalan, serta pelabuhan, sungai, danau dan penyeberangan komersial dan perintis, yang selanjutnya disebut BPTD tipe A

Pembentukan BPTD mengacu pada peraturan menteri perhubungan (PM) NO 154/2016 tentang organisasi dan tata kerja balai pengelola transportasi darat yang diundangkan pada tanggal 5 Januari 2017. Hal tersebut disampaikan direktur jenderal perhubungan darat kemenhub Pudji Hartanto saat membuka rapat kerja dan koordinasi

Otoritas pelabuhan penyeberangan (OPP)

BPTD merupakan unit pelaksana teknis (UPT) dilingkungan kemenhub yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur jenderal perhubungan darat. “dengan telah dikeluarkanya PM 154 Tahun 2016, peran OPP akan melebur di unit pelaksana teknis baru bernama balai pengelola Transportasi darat.

Darat bekerja fokus mengelola dan megembangkan prasarana perhubungan darat diwilayahnya. Dengan demikian, kehadiran BPTD diharapkan meningkatkan

pelayanan melalui pembenahan pada terminal Tipe A dan jembatan timbang, baik dari sisi peralatan maupun personal.

Sebagaimana diketahui, undang-undang No 23/2014 tentang pemerintahan daerah mengamanatkan bahwa terminal tipe A dan jembatan timbang kewenangannya dari pemerintah daerah kepada pemerintah pusat melalui (kemenhub) “pembentukan BPTD) di dasarkan pula pada pertimbangan bahwa efektivitas dari efisiensi karena BPTD akan lebih fokus dalam pengembangan eilayah kerjanya.

Sebanyak 25 BPTD yang akan terbentuk antara lain BPTD Aceh. Sumatera Utara, Sumatera Barat, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Yogyakarta, Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, Sulawesi Tenggara, Maluku Utara, serta Papua dan Papua Barat.

Dalam bekerja ini BPTD ini terbagi dalam tiga tipe, yaitu BPTD tipe A, B, dan C. BPTD tipe A dan B memiliki kesamaan menjadi balai yang mengelola di wilayah yang berkarakteristik daratan. Akan tetapi, BPTD tipe A menangani pelabuhan penyeberangan komersial ataupun perintis. Sementara itu, BPTD tipe B hanya mengelola pelabuhan penyeberangan perintis. Sedangkan, BPTD tipe C melaksanakan pengelolaan transportasi darat pada wilayah dengan karakteristik kepulauan.

#### **4.1.2. Visi Dan Misi**

Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo percaya bahwa organisasi tergantung kepada seberapa kuat jajarannya mempedomani visi, misi dan nilai-nilai ideal yang tumbuh dari dalam organisasinya. Nilai-nilai yang



telah terbukti berkali-kali menopang kinerja dan mempersembahkan karya yang dapat dinikmati bersama oleh para stakeholdernya.

#### 1. Visi

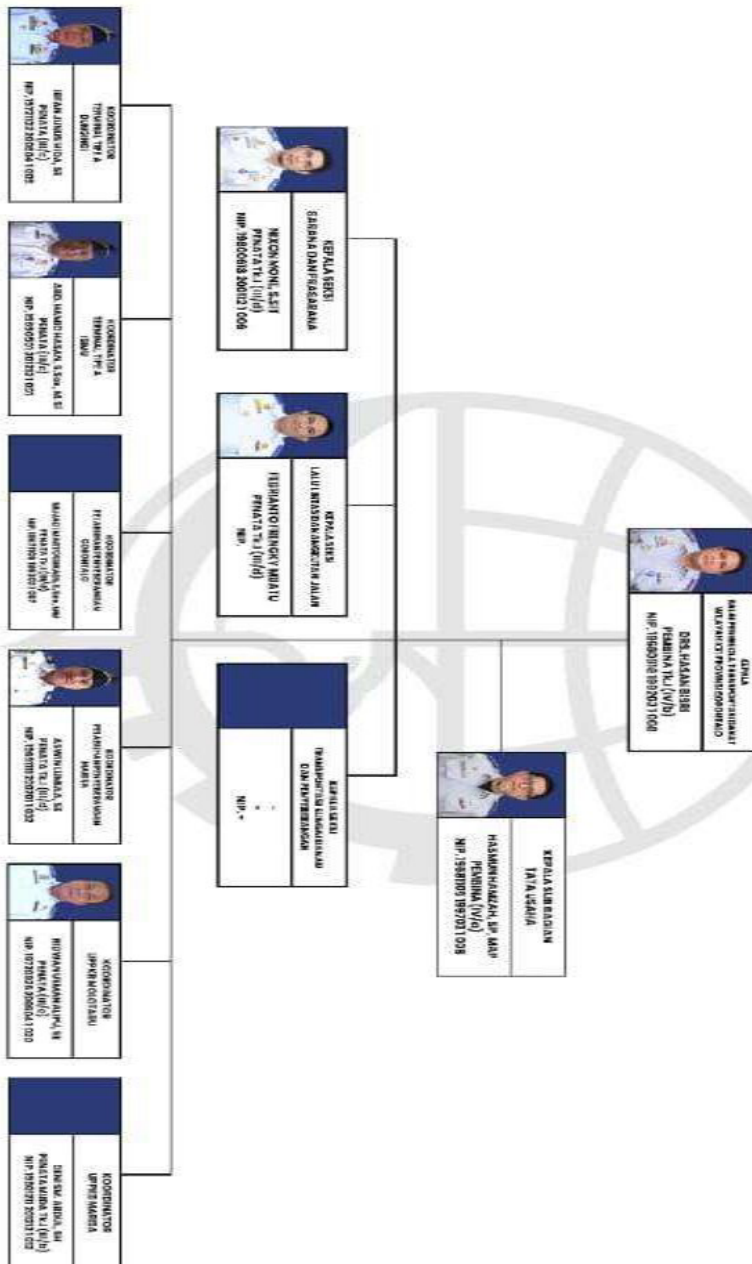
Menjadi organisasi pemerintah yang profesional, yang dapat memfasilitasi dan mendukung mobilitas masyarakat, melalui suatu layanan transportasi darat yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan berkeadilan, yang aman, selamat, mudah dijangkau, berkualitas, berdaya-saing tinggi, dan terintegrasi dengan moda transportasi lainnya dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### 2. Misi

Menciptakan sistem pelayanan transportasi darat yang aman, selamat serta mampu menjangkau masyarakat dan wilayah Indonesia.

- 1 Menciptakan dan mengorganisasi transportasi jalan, sungai danau dan penyebrangan serta perkotaan yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan.
- 2 Mendorong berkembangnya industri transportasi darat yang transparan dan akuntabel.
- 3 Membangun sarana dan prasarana dan sarana darat meningkatkan kualitas pelayanan jasa perhubungan yang handal dan memberikan nilai tambah.

## Gorontalo



### Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari 35 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: Latar Pendidikan, Jenis kelamin dan Umur.

### 1. Deskriptif Responden

#### 1. Latar Pendidikan

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

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
D3	13	37
S1	17	49
S2	5	14
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat D3 yaitu sebanyak 13 orang atau sekitar 37%, jumlah responden tingkat S1 sebanyak 17 orang atau 49%. Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 5 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

#### 2. Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
Laki-laki	18	51
Perempuan	17	49
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 18 orang atau sekitar 51%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

### 3. Umur

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

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi ( $\Sigma$ )	Prsentase (%)
22 - 30 Tahun	12	34
31 - 45 Tahun	18	52
46 - 58 Tahun	5	14
Total	35	100

Sumber: Hasil olahan Data 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur 22-30 Tahun yaitu 12 orang atau sekitar 34%, sedangkan jumlah responden umur 31-45 Tahun sebanyak 18 orang atau 52%. Dan jumlah responden umur 46-58 Tahun sebanyak 5 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

#### 4. Masa kerja

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

<b>Masa kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi %</b>
< 5 tahun	12	34
6 -10 tahun	15	43
11 – 20 tahun	8	23
Total	35	100

Sumber : data Primer 2023

Dari hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerjanya < 5 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 34%, 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 43%, dan 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 23% .

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Karakteristik variabel penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Prestasi Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitunganya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 35 = 35$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 35 = 175$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Rentang Skalanya yaitu : ————— = 28

**Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No	Rentang	Kategori
1.	35-63	Sangat Rendah
2.	64-92	Rendah
3.	93-121	Sedang
4.	122-150	Tinggi
5.	151-175	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### 4.2.1. Gambaran Umum Variabel Penempatan Kerja (X1)

Hasil Tabulasi data Variabel Penempatan Kerja (X1), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja (X1)**

Skor	Item								
	X <sub>1</sub> 1			X <sub>1</sub> 2			X <sub>1</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	15	75	42,9%
4	8	32	22,9%	12	48	34,3%	12	48	34,3%
3	16	48	45,7%	11	33	31,4%	7	21	20,0%
2	11	22	31,4%	12	24	34,3%	1	2	2,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%

Σ	35	102	100%	35	105	100%	35	146	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Tinggi		
Skor	Item								
	X <sub>14</sub>			X <sub>15</sub>			X <sub>16</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	5	20	14,3%	8	32	22,9%	11	44	31,4%
3	21	63	60,0%	15	45	42,9%	12	36	34,3%
2	9	18	25,7%	12	24	34,3%	12	24	34,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	101	100%	35	101	100%	35	104	100%
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		
Skor	Item								
	X <sub>17</sub>			X <sub>18</sub>			X <sub>19</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	8,6%	2	8	5,7%	1	4	2,9%
3	17	51	48,6%	12	36	34,3%	19	57	54,3%
2	15	30	42,9%	21	42	60,0%	15	30	42,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	93	100%	35	86	100%	35	91	100%
Kategori	Sedang			Rendah			Rendah		
Skor	Item								
	X <sub>110</sub>			X <sub>111</sub>					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	0	0	0,0%	11	55	31,4%			
4	1	4	2,9%	14	56	40,0%			
3	14	42	40,0%	10	30	28,6%			
2	20	40	57,1%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	35	86	100%	35	141	100%			
Kategori	Rendah			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran Frekwensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Penempatan Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 102 dengan

kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 105 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 146 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 101 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 101 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 104 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 93 dengan kategori sedang, responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 86 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.9 memperoleh skor 91 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 86 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.11 memperoleh skor 141 dengan kategori tinggi.

#### 4.2.2. Gambaran Umum Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Hasil Tabulasi data Variabel Pengalaman Kerja (X2), yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja (X2)**

Skor	Item								
	X <sub>2</sub> 1			X <sub>2</sub> 2			X <sub>2</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7%	15	75	42,9%	16	80	45,7%
4	12	48	34,3%	10	40	28,6%	9	36	25,7%
3	7	21	20,0%	10	30	28,6%	9	27	25,7%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	2	2,9%



1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	149	100%	35	145	100%	35	145	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Skor	Item								
	X <sub>24</sub>			X <sub>25</sub>			X <sub>26</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	42,9%	15	75	42,9%	14	70	40,0%
4	7	28	20,0%	10	40	28,6%	10	40	28,6%
3	13	39	37,1%	9	27	25,7%	11	33	31,4%
2	0	0	0,0%	1	2	2,9%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	142	100%	35	144	100%	35	143	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.1</sub> memperoleh skor 149 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.2</sub> memperoleh skor 145 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.3</sub> memperoleh skor 145 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.4</sub> memperoleh skor 142 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.5</sub> memperoleh skor 144 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X<sub>2.6</sub> memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi,

#### 4.2.3 Gambaran Umum Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Prestasi Kerja (Y) yang diisi oleh 35 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)**

Skor	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7%	19	95	54,3%	14	70	40,0%
4	15	60	42,9%	10	40	28,6%	10	40	28,6%
3	4	12	11,4%	6	18	17,1%	11	33	31,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	152	100%	35	153	100%	35	143	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Skor	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	45,7%	17	85	48,6%	15	75	42,9%
4	9	36	25,7%	14	56	40,0%	12	48	34,3%
3	10	30	28,6%	4	12	11,4%	8	24	22,9%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	146	100%	35	153	100%	35	147	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Skor	Item					
	Y.7			Y.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	37,1%	15	75	42,9%
4	16	64	45,7%	9	36	25,7%
3	6	18	17,1%	11	33	31,4%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	35	147	100%	35	144	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi		
Skor	Item					
	Y.9			Y.10		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	42,9%	16	80	45,7%
4	12	48	34,3%	14	56	40,0%
3	8	24	22,9%	5	15	14,3%

2	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
<b>Σ</b>	<b>35</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Sangat Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 152 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 153 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 146 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 153 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.6 memperoleh skor 157 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 147 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.8 memperoleh skor 144 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.9 memperoleh skor 147 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.10 memperoleh skor 151 dengan kategori sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Prestasi Kerja responden. Instrument penelitian yang

dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### 1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Penempatan Kerja	X1.1	0,783	0,333	Valid	0,836	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,821	0,333	Valid		
	X1.4	0,684	0,333	Valid		
	X1.5	0,365	0,333	Valid		
	X1.6	0,464	0,333	Valid		
	X1.7	0,803	0,333	Valid		
	X1.8	0,503	0,333	Valid		
	X1.9	0,573	0,333	Valid		
	X1.10	0,384	0,333	Valid		
	X1.11	0,709	0,333	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Penempatan Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,836 dengan demikian

berarti semua item pernyataan untuk Variabel Penempatan Kerja (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Pengalaman Kerja	X2.1	0,870	0,333	Valid	0,956	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,945	0,333	Valid		
	X2.3	0,896	0,333	Valid		
	X2.4	0,919	0,333	Valid		
	X2.5	0,865	0,333	Valid		
	X2.6	0,948	0,333	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,956 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

## 3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2023 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja(Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Prestasi Kerja	Item1	0,620	0,333	Valid	0,885	> 0,60 = reliable
	Item2	0,688	0,333	Valid		
	Item3	0,853	0,333	Valid		
	Item4	0,786	0,333	Valid		
	Item5	0,776	0,333	Valid		
	Item6	0,632	0,333	Valid		
	Item7	0,633	0,333	Valid		
	Item8	0,781	0,333	Valid		
	Item9	0,714	0,333	Valid		
	Item10	0,495	0,333	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2023

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,885 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 35 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

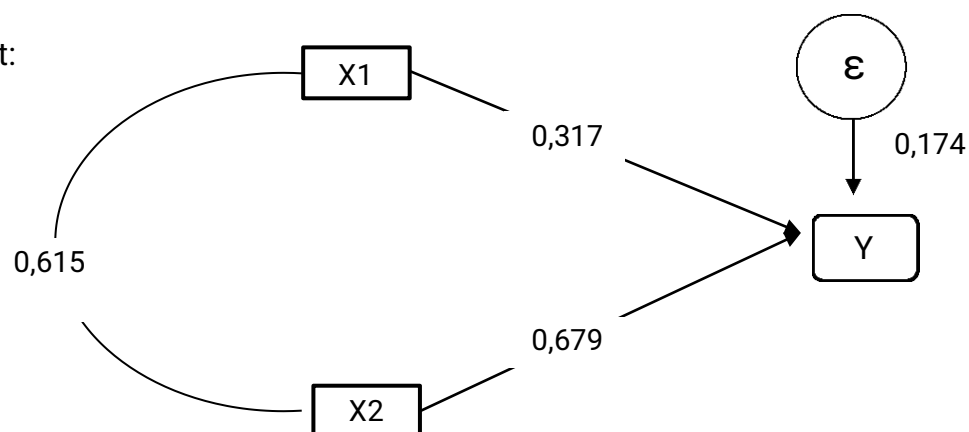
$$Y = 0,317X_1 + 0,679X_2 + 0,174\epsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Penempatan Kerja (X1) yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Penempatan Kerja secara langsung terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,317 atau 31,7%

X2 = Pengalaman Kerja, menandakan bahwa Pengalaman Kerja (X2), yang diukur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Besarnya pengaruh Pengalaman Kerja yang secara langsung terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,679 atau 67,9%. Sedangkan  $\epsilon = 0,174$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 17,4%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,826 ini berarti sekitar 82,6% pengaruh yang ada terhadap Prestasi Kerja oleh variabel Keterlibatan Kerja Serta masih ada sekitar 17,4% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini, model struktural jalur sebagai berikut:



### Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang berpengaruh adalah Variabel Penempatan Kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,317 terhadap Prestasi Kerja, dan Variabel Pengalaman Kerja (X2) yang dominan berpengaruh dengan besar 0,679 terhadap Prestasi Kerja (Y),

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X <sub>1</sub> Terhadap Y	0,317	-	31,7 %	0,826 Atau 82,6%
X2	X <sub>2</sub> Terhadap Y	0,679	-	67,9%	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			17,4%	
X1, X2, X3 Terhadap Y				82,6%	
Total				100%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

## 4.5 Pengujian Hipotesis

**4.5.1. Penempatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Balai Pengelola Transportasi Darat XXI Provinsi Gorontalo**



Berdasarkan pada uji statistik mengenai tekanan penempatan kerja X1 dan pengalaman kerja X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Y pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo diperoleh kepercayaan tingkat 95%. Ini dapat dilihat dari hasil Uji Fhitung yang dapat menunjukkan hasil sebesar 76,117 sedangkan Ftabel 3,28 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan hasil uji simultan Fhitung menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( 76,117 > 3,28 ) dan pada taraf signifikan menunjukkan nilai  $sig$   $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat dilihat hipotesis yang menyatakan penempatan kerja (X1 ) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo yang diajukan **Diterima**

#### **4.5.2 Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari hasil uji hipotesis dan perhitungan statistik bahwa penempatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Sebesar 0,317 atau sekitar 31,7% pada nilai probability  $sig$   $0,002 < probability \alpha = 0,05$  . jadi hipotesis secara parsial yang menyatakan pengaruh variabel penempatan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo Hipotesisnya **Diterima**

#### **4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari hasil hipotesis dan perhitungan statistik bahwa variabel pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,661 atau sekitar 66,1%. Pada nilai probability sig 0,000 < probability 0,05 . Jadi hipotesis secara parsial yang menyatakan pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) Pada Balai Pengelolaan Transpotasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo.

#### **4.6 Korelasi Antar Variabel X**

##### **Korelasi X1 dan X2**

Korelasi Penempatan Kerja (X1) dengan Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,615 atau sekitar 61,5% dengan adanya hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **4.7.1 Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,826 atau 82,6%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keterangan hubungan sebesar 82,6%; artinya tingkat efisiensi secara simultan dipengaruhi oleh Prestasi Kerja pegawai. Mengacu pada nilai koefisien determinasi total ( $R^2_{Y.X_1X_2}$ ) atau keeratan hubungan sebesar 82,6%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh „Sangat Tinggi” terhadap variabel Y.

Berdasarkan dari perhitungan secara statistik bahwa hipotesis menunjukan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Balai Pengelolaan Transpotasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo. Dengan hal demikian hipotesis dapat yang menyatakan penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima.

Balai Pengelolaan Transpotasi Darat Wil XXI Provinsi Gorontalo dapat meningkatkan prestasi kerja (Y) pegawai karena variabel penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh dan signifikan maka dari itu kedua variabel dapat mempengaruhi kepada prestasi kerja pegawai

Dengan hasil penelitian tersebut maka menunjukan bahwa pentingnya penempatan kerja yang sesuai dengan skill atau pendidikannya dimiliki pegawai, maka pegawai akan lebih banyak prestasinya di bidangnya dan pada akhirnya memiliki kinerja yang baik pada instansi tersebut, karena pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya dan pendidikannya sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya

dengan tempat waktu. Sama juga dengan pengalaman kerja, jika bekerja dengan waktu yang lama maka akan memiliki prestasi yang lebih banyak dan lebih santai untuk melakukan pekerjaan yang sudah terbiasa dilakukan pegawai .

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan teori yang telah dikemukakan oleh wilson bangun (2012) Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh rahman akbar (2019) dengan judul “penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pekerjaan umum kabupaten buton” , yang dimana dari hasil penelitiannya megemukakan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini di buktikan bawah dapat dilihat dari hasil analisis Fhitung > Ftabel ( $44,282 > 3,99$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

#### **4.7.2. Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), secara *Parsial***

### **berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)**

#### **1. Penempatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Prestasi Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,317 atau sekitar 31,7%. Dari hasil hipotesis penempatan kerja memiliki pengaruh hasil yang rendah dibanding dengan variabel pengalaman kerja.

Dengan hasil yang dilakukan penelitian tersebut menentukan bahwa pegawai yang mengerjakan pekerjaanya tidak sesuai keahlian dan kemampuan pegawai dengan hal tersebut prestasi pegawai akan rendah, penempatan yang tidak sesuai karena di sebabkan masih minim pegawai yang di bidang teknis. hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden dimana item-item variabel penempatan kerja ada pada kategori sedang tetapi dengan adanya keahlian dan pengetahuan yang lebih banyak yang dimiliki pegawai akan lebih baik dan mendukung pegawai penyelesaian kerja tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan teori yang telah dikemukakan oleh media wahana (2019) Baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai tentunya dapat dikaitkan dengan kesesuaian penempatan kerja mereka pada bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Hal ini disebabkan kesesuaian penempatan kerja tidak hanya dapat dilihat sebagai kecocokan seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, akan tetapi lebih penting lagi kesesuaian penempatan kerja merupakan syarat utama

bagi terciptanya kondisi yang kondusif bagi pegawai untuk mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh benny usman dengan judul “pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor media linta budaya kota Palembang “ (2019), yang dimana dari hasil penelitiannya megemukakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang di buktikan dengan hasil penelitian hasil presentase 34,9% sedangkan sisanya 65,1% yang dipengaruhi lain yang tidak di teliti.

## **2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Prestasi Kerja responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja(Y) sebesar 0,679 atau sekitar 67,9%. Dari hasil hipotesis dengan itu pengalaman kerja memiliki pengaruh yang tinggi, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden dimana pengalaman berada pada kategori tinggi dan di buktikan bahwa banyak pegawai PNS sudah lama bekerja.

Pengaruh yang tinggi tersebut disebabkan pengalaman pegawai yang cukup banyak dan lama bekerja pegawai cukup lama pada pegawai, yang dimana ada pegawai PNS bekerja sudah bekerja selama 5 tahun sampai dengan 20 tahun keatas,

dengan hal ini prestasi kerja pegawai akan menjadi lebih banyak dan pekerjaan yang kerjakan akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Robbins dan Timonth (2014) mengatakan bahwa semakin banyak pengalaman pegawai yang ada pada diri pegawai akan diikuti dengan semakin banyaknya prestasi kerja yang di hasilkan pegawai tersebut, dan sebaliknya jika pengalaman sedikit yang dimiliki pegawai akan berpengaruh dampak buruk pada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Nyata ditunjukan pada dunia isntansi bahwa makin lama pegawai bekerja, makin banyak pengalaman yang diperoleh pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja pegawai maka makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman yang dimiliki pegawai kadang-kadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi pada pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh benny usman dengan judul “pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor media linta budaya kota palembang “ (2019), yang dimana dari hasil penelitiannya megemukakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang di buktikan dengan hasil penelitian hasil presentase 34,9% sedangkan sisanya 65,1% yang dipengaruhi lain yang tidak di teliti.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Nurahman ikbal dengan judul pengaruh “pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada inspekturat kabupaten bima” (2020), Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai

Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,690 atau 69%, (R square), sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Penempatan Kerja (X1) Dan Pengalaman Kerja (X2) Secara Simultan**

Berpegaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)



2. Penempatan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada (Y) Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)
3. Pengalaman Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada (Y) Kantor Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD)

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Balai Pengelolah Trasnportasi Darat Wilayah XX1 Provinsi Gorontalo " (BPTD) untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Penempatan Kerja (X1), disarankan kepada pimpinan agar dapat memperhatikan keahlian dan keterampilan pegawai sehingga pegawai sanggup mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang ilmunya serta keahliannya, disarankan pula kepada kepala balai agar dapat meningkatkan kecakapan dan setiap pegawai dalam menerima dan mengelolah informasi yang ada sehingga dapat menciptakan penempatan kerja yang baik, serta kepala balai harus tepat memperhatikan kualifikasi pegawai sehingga pegawai dapat termotivasi dalam pengembangan tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai syarat untuk menduduki posisi jabatan tertentu. serta disarankan pula kepala balai agar kiranya dapat melihat dan memahami tentang kemampuan yang dimiliki dari setiap pegawai

sehingga setiap pegawai tersebut mampu dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan akan berdampak besar terhadap prestasi kerja yang dimilikinya.

2. Disarankan juga kepada pimpinan Balai Pengelolaan Transortasi Darat Will XXI Prov Gorontalo agar lebih banyak melakukan Diklat atau di berikan pelatihan teknis kepada pegawai yang sesuai dengan bidangnya. Karena dari hasil penenilitian menunjukan pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Misalnya Motivasi, Kepuasan kerja, Tingkat stress, Kondisi fisik pekerjaan, Sistem kompensasi, Aspek-aspek teknik. Martoyo (2007).

## DAFTAR PUSTAKA

- Rizki Amalia, S. STP, M.AP. 2017. *Penempatan dan pengembangan pegawai*. Buku literatur IPDN
- Supardi, Yandra Rivaldo dan Edi Yusman. 2021. *Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam*. Jurnal AS-SAID
- Asep Maksun. 2022. *Pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan peELITISn dan pengembangan daerah (BP4D) kabupaten subang*.
- Cindy Trixi Suyanto dan Anita Silvianita. 2020. *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan konsultasi jada penilai publik anas karim rivai jakarta* . vol 7 no.2
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta, Bandung
- Febriola. 2022. *Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada PT sumbada belitung*
- Arif Rahman Hakim. 2021. *Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kesehatan pelabuhan kelas II pekanbaru*. Universitas negeri sultan manajemen fakultas riau
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo dan Supardi. 2021. *Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai direktorat pengamanan BP Batam*. Jurnal AS-SAID Vol.1, No 2
- Ajeng hartiansyah. 2022. *Pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai badan keuangan umum daerah kabupaten semarang*. Skripsi. Intitut agama islam negeri salagita
- Feby Misrah Kamal dan Tarmizi Gadeng Tuwisna. *Pengaruh reward,beban kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten aceh besar*. Jurnal ilmiah manajemen muhammadiyah aceh (JIMMA). Vol 9 NO 1

Erwin Purwaningsih. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. STIKES Mutiara Mahakam

Rahman akbar. 2018. *Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai dinas pekerjaan umum Kabupaten buton*. Universitas islam negeri alaudinin makassar.

Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. STAIN jember press

Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik. 2020 . *Manajemen sumber daya manusia pendekatan teoritis dan praktis*. Jakarta

Meyla Rachman Damayati. 2021. *Pengaruh disiplin kerja dan, komunikasi dan loyalitas kertas terhadap prestasi kerja pada perwakilan badan pengawasan keuangan dan pembangunan provinsi banten*. Universitas darma persada

## Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah Xxi Provinsi Gorontalo

Dengan hormat,

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

Nama : Karolina Lasi Ulin

NIM : E2119062

Fakultas : Ekonomi

Program studi : Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi yang menjadi syarat untuk kelulusan yang berjudul **"PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA**

**TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT WILAYAH XXI PROVINSI 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,

**Karolina lasi ulin**

## KUESIONER

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR BALAI PENGELOLAHAN TRANSPORTASI DARAT XXI PROVINSI GORONTALO

#### I. petunjuk pengisian

Isilah pilihan anda dengan memilih jawaban yang anda anggap paling cocok dengan persepsi yang dimiliki. Jawaban kuesioner menggunakan 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

- 1 Selalu/Sangat setuju
- 2 Sering / Setuju
- 3 Kadang-kadang / kurang setuju
- 4 Jarang/tidak setuju
- 5 Tidak pernah/sangat tidak setuju

Berikan tanda list (✓) pada salah satu kotak yang paling mewakili diri anda untuk setiap pernyataan dibawah ini !

#### II. Identitas Responden

Nama

Usia

Jenis kelamin

Tingkat pendidikan

:.....

:.....Th

: Pria ☐    Wanita ☐

: SMP ☐    SMA ☐

Diploma ☐

S1 ☐ S2 ☐

Lama bekerja : .....

### **PENEMPATAN KERJA (X1)**

#### **a. Latar belakang pendidikan pegawai**

- 1 Pengetahuan pegawai yang diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya
  - a Pengetahuan Pegawai Selalu diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya
  - b Pengetahuan Pegawai Sering diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya
  - c Pengetahuan Pegawai kadang-kadang diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya
  - d Pengetahuan Pegawai jarang diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya
  - e Pengetahuan Pegawai tidak pernah diperoleh dari pendidikan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya

#### **b. Keterampilan kerja pegawai**

- 1 Pegawai menerapkan pengalaman kerja
  - a Pegawai selalu menerapkan pengalaman kerja
  - b Pegawai sering menerapkan pengalaman kerja
  - c pegawai Kadang – kadang menerapkan pengalaman kerja
  - d pegawai jarang menerapkan pengalaman kerja
  - e pegawai Tidak pernah menerapkan pengalaman kerja
- 2 Pegawai mengikuti Proses belajar
  - a Pegawai selalu mengikuti proses belajar
  - b Pegawai sering mengikuti proses belajar



c Pegawai kadang-kadang mengikuti proses belajar

d Pegawai jarang mengikuti proses belajar

e Pegawai tidak pernah mengikuti proses belajar

3 Pegawai mengikuti pelatihan yang dilakukan instansi

a Pegawai Selalu mengikuti pelatihan yang dilakukan

instansi b Pegawai Sering mengikuti pelatihan yang

dilakukan instansi

c Pegawai kadang-kadang mengikuti pelatihan yang dilakukan

instansi d Pegawai jarang mengikuti pelatihan yang dilakukan

instansi

e Pegawai tidak pernah mengikuti pelatihan yang

dilakukan **c. Kondisi kesehatan fisik pegawai**

1 Pegawai mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

a Pegawai Selalu mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

b Pegawai Sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

c Pegawai kadang-kadang mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

d Pegawai jarang mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

e Pegawai tidak pernah mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaanya

#### **d. Usia**

1 Kemampuan Pegawai dalam mengerjakan tugas

a Kemampuan pegawai selalu dalam mengerjakan

tugas b Kemampuan pegawai sering dalam

mengerjakan tugas

c Kemampuan pegawai kadang-kadang dalam mengerjakan

tugas d Kemampuan pegawai jarang dalam mengerjakan

tugas

- e Kemampuan pegawai tidak pernah dalam mengerjakan tugas
- 2 Pegawai semangat dalam mengerjakan tugas
- a Pegawai selalu semangat dalam mengerjakan tugas

- b Pegawai sering semangat dalam mengerjakan tugas
- c Pegawai kadang-kadang semangat dalam mengerjakan tugas
- d Pegawai jarang semangat dalam mengerjakan tugas
- e Pegawai tidak pernah semangat dalam mengerjakan tugas

## **PENGELAMAN KERJA (X2)**

### **a. Lama waktu/ masa kerja**

- 1 Pegawai mampu memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya
  - a Pegawai mampu selalu memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya
  - b Pegawai mampu sering memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya
  - c Pegawai mampu kadang-kadang memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya
  - d Pegawai mampu jarang-jarang memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya
  - e Pegawai mampu tidak pernah memahami suatu pekerjaan sesuai lama waktu kerjanya

### **b. Wawasan pekerjaan**

- 1 Pegawai melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai
  - a Pegawai selalu melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai
  - b Pegawai sering melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai
  - c Pegawai kadang-kadang melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai

- d Pegawai jarang melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai
- e Pegawai tidak pernah melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin banyak wawasan pegawai

### **c. Penguasaan pekerjaan**

- 1 Pegawai melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan
  - a Pegawai selalu melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan
  - b Pegawai sering melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan
  - c Pegawai kadang-kadang melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan
  - d Pegawai jarang melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan
  - e Pegawai tidak pernah melakukan suatu pekerjaan maka akan semakin mengetahui permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaan

## **PRESTASI KERJA (Y)**

### **a. Hasil kerja**

- 1 Pegawai melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas
  - a. Pegawai selalu melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas
  - b. Pegawai sering melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas
  - c. Pegawai kadang-kadang melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas
  - d. Pegawai jarang melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas

- e. Pegawai tidak pernah melakukan hasil kerja yang tingkat kuantitas 2    Pegawai melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas
- a    Pegawai selalu melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas

- b Pegawai sering melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas
- c Pegawai kadang-kadang melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas
- d Pegawai jarang melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas
- e Pegawai tidak pernah melakukan hasil kerja yang tingkat kualitas

#### **b. Pengetahuan**

- 1 Pegawai memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul
  - a. Pegawai Selalu memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul
  - b. Pegawai Sering memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul
  - c. Pegawai kadang-kadang memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul
  - d. Pegawai jarang memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul Pegawai tidak pernah melakukan tugas dan prosedur kerja
  - e. Pegawai tidak pernah memberikan ide-ide baru dalam melakukan tugas pekerjaannya, khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul

#### **c. Kecekatan mental**

- 1 Kecepatan dan kemampuan pegawai dalam menerima instruksi kerja
  - a Kecepatan dan kemampuan pegawai selalu menerima instruksi kerja
  - b Kecepatan dan kemampuan pegawai sering

menerima instruksi kerja c      Kecepatan dan kemampuan  
pegawai kadang-kadang menerima  
instruksi kerja



- d Kecepatan dan kemampuan pegawai jarang menerima instruksi kerja
- e Kecepatan dan kemampuan pegawai tidak pernah menerima instruksi kerja

- 2 Pegawai menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
  - a Pegawai selalu menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
  - b Pegawai sering menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
  - c Pegawai kadang-kadang menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
  - d Pegawai jarang menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
  - e Pegawai tidak pernah menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

#### **d. Sikap**

- 1 Sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
  - a Sikap positif pegawai selalu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
  - b Sikap positif pegawai sering dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
  - c Sikap positif pegawai kadang-kadang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
  - d Sikap positif pegawai jarang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
  - e Sikap positif pegawai tidak pernah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

#### **a e. Displin**

- 1 Ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja

- a   Selalu tepat waktu pegawai dalam masuk  
kerja
- b   Sering tepat waktu pegawai dalam  
masuk kerja

- c Kadang-kadang tepat waktu pegawai dalam masuk kerja
- d Jarang tepat waktu pegawai dalam masuk kerja
- e Tidak pernah tepat waktu pegawai dalam masuk kerja

2 Pegawai hadir bekerja atau absensi kehadiran

- a Pegawai selalu hadir bekerja atau absensi kehadiran
- b Pegawai sering hadir bekerja atau absensi kehadiran
- c Pegawai kadang-kadang hadir bekerja atau absensi kehadiran
- d Pegawai jarang hadir bekerja atau absensi kehadiran
- e Pegawai tidak pernah hadir bekerja atau absensi kehadiran

## Lampiran 2 : data ordinal dan data internal

### Data ordinal penempatan kerja X1

No	Varibel Penempatan Kerja (X1)										Total
	1	2	3								
1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	39
2	3	4	5	3	4	4	2	2	2	2	35
3	3	3	5	3	2	3	4	4	3	3	38
4	4	4	5	3	4	4	3	2	3	2	38
5	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	28
6	4	4	5	3	3	4	3	2	4	2	39
7	3	3	5	4	4	3	2	2	2	2	35
8	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	40
9	2	2	5	4	3	2	3	2	2	2	31
10	4	4	5	3	3	4	3	3	2	2	38
11	4	4	5	4	4	3	2	2	3	2	38
12	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	38
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	36
14	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	39
15	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	39
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	38
17	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	30
18	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	37
19	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	30
20	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	27
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	25
22	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	32
23	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	29
24	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	30
25	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	26
26	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	28
27	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	29
28	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	25
29	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	28
30	3	3	5	3	2	3	2	2	2	3	34
31	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	27
32	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	29
33	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	30
34	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	36

35	3	4	5	2	3	4					3	2	3	2	4	35
----	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	---	---	---	---	---	----

### Data internal variabel penempatan kerja X1

#### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total		
3,453	3,144	3,025	2,416	3,396	4,203	3,201	3,743	2,436	3,201	2,519	2,505	1,000	30,837
2,244	3,144	2,416	3,396	4,203	2,416	1,000	1,000	2,109	3,743	1,000	1,000	2,152	24,756
2,244	2,072	1,000	4,203	2,416	3,396	3,650	3,201	2,402	1,000	2,519	2,505	3,319	29,779
3,453	3,144	3,025	2,416	1,000	4,203	1,000	1,000	1,000	3,201	2,519	1,000	2,152	28,885
1,000	1,000	2,416	2,224	4,203	3,834	2,402	1,000	2,109	1,000	1,000	2,505	2,152	17,097
3,453	3,144	3,396	4,203	2,416	2,224	1,000	3,201	2,402	2,436	4,203	1,000	3,319	30,564
2,244	2,072	4,203	3,834	2,224	4,203	1,000	2,402	1,000	3,201	1,000	1,000	3,319	25,176
2,244	3,144	2,416	2,224	4,203	3,834	2,402	2,436	2,109	1,000	2,519	3,974	3,319	32,081
1,000	1,000	3,396	4,203	2,416	3,396	1,000	2,109	2,402	2,436	1,000	1,000	2,152	20,814
3,453	3,144	3,025	3,834	2,224	4,203	2,109	2,402	2,436	3,201	1,000	1,000	3,319	28,798
3,453	3,144	1,000	2,224	4,203	3,834	2,402	2,436	2,109	2,402	2,519	1,000	3,319	28,976
3,453	2,072	3,396	3,025	2,416	2,224	2,436	3,201	2,402	2,436	2,519	2,505	2,152	29,662
2,244	2,072	3,025	1,000	2,224	3,025	1,000	1,000	1,000	3,201	2,519	2,505	2,152	27,521
3,453	3,144	2,416	1,000	2,101	2,416	2,402	2,436	1,000	2,402	2,519	2,505	3,319	30,406
2,244	2,072	1,000	2,101	2,416	2,224	3,650	1,000	1,000	1,000	2,519	2,505	3,319	31,038
3,453	3,144	2,101	1,000	1,000	3,025	1,000	1,000	1,000	3,201	2,519	2,505	2,152	29,476
2,244	1,000	1,000	1,000	3,025	2,416	1,000	1,000	2,109	1,000	2,519	2,505	2,152	19,668
2,244	3,144	1,000	3,025	2,416	1,000	1,000	2,109	1,000	1,000	2,519	2,505	3,319	28,210
1,000	1,000	2,101	2,416	2,224	3,025	1,000	1,000	1,000	1,000	2,519	1,000	2,152	20,239
1,000	1,000	2,416	2,224	4,203	2,416	1,000	1,000	1,000	1,000	2,519	1,000	1,000	16,259
1,000	1,000	2,224	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,402	1,000	1,000	2,505	1,000	13,606
2,244	3,144	2,101	1,000	3,396	4,203	1,000	2,402	1,000	2,109	2,519	1,000	2,152	21,285
1,000	2,072	2,416	1,000	3,025	2,416	2,402	2,436	1,000	1,000	1,000	1,000	2,152	17,774
2,244	2,072	1,000	2,101	1,000	1,000	1,000	2,109	2,402	2,436	2,519	1,000	1,000	19,384
1,000	1,000	3,025	1,000	2,224	2,101	2,109	1,000	1,000	2,109	1,000	1,000	1,000	14,740
2,244	1,000	2,416	2,224			3,743	2,436			1,000	1,000	1,000	16,908
1,000	1,000	4,203	1,000	2,224		3,201	2,402	1,000		1,000	1,000	2,152	17,994
2,244	1,000									1,000	1,000	1,000	13,645
1,000	1,000									2,519	1,000	1,000	17,417
2,244	2,072									1,000	2,505	2,152	24,538
1,000	1,000									1,000	2,505	1,000	15,945
2,244	2,072									1,000	1,000	1,000	18,363
1,000	2,072									1,000	1,000	3,319	18,748
2,244	2,072									2,519	2,505	3,319	27,686
2,244	3,144									2,519	1,000	2,152	25,088

**Data ordinal variabel pengalaman kerja X2**

No	Variabel Pengalaman Kerja (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	5	5	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
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	23
16	4	4	3	4	4	4	20
17	4	3	3	3	4	3	28
18	5	5	5	4	4	5	18
19	3	3	3	3	3	3	20
20	4	3	4	3	3	3	19
21	4	3	3	3	3	3	24
22	4	4	4	4	4	4	22
23	4	4	3	3	4	4	20
24	3	3	3	4	4	3	19
25	3	3	4	3	3	3	21
26	4	3	4	3	4	3	30
27	5	5	5	5	5	5	22
28	5	4	4	3	2	4	22

30	4	4	4	5	5	4					26
31	4	4	3	3	4	4					22
32	3	3	2	3	3	3					17
33	4	4	4	4	4	4					24
34	3	3	3	3	3	3					18
35	5	5	5	3	3	3					24

### Data internal variabel pengalaman kerja X2

Succesiv e Interval						
1	2	3	4	5	6	Total
1,000	1,000	2,219	1,000	2,219	1,000	8,438
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
2,060	2,005	4,155	2,934	4,203	2,019	17,375
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
2,060	2,005	3,066	1,945	3,103	2,019	14,198
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
2,060	2,005	2,219	1,945	3,103	2,019	13,351
2,060	1,000	2,219	1,000	3,103	1,000	10,381
3,267	3,106	4,155	1,945	3,103	3,095	18,671
1,000	1,000	2,219	1,000	2,219	1,000	8,438
2,060	1,000	3,066	1,000	2,219	1,000	10,345
2,060	1,000	2,219	1,000	2,219	1,000	9,498
2,060	2,005	3,066	1,945	3,103	2,019	14,198
2,060	2,005	2,219	1,000	3,103	2,019	12,406
1,000	1,000	2,219	1,945	3,103	1,000	10,267
1,000	1,000	3,066	1,000	2,219	1,000	9,285
2,060	1,000	3,066	1,000	3,103	1,000	11,228
3,267	3,106	4,155	2,934	4,203	3,095	20,759
3,267	2,005	3,066	1,000	1,000	2,019	12,358

1,000	2,005	3,066	1,945	2,219	2,019	12,255
2,060	2,005	3,066	2,934	4,203	2,019	16,287
2,060	2,005	2,219	1,000	3,103	2,019	12,406
1,000	1,000	1,000	1,000	2,219	1,000	7,219 3,103
2,060	2,005	3,066	1,945		2,019	14,198
1,000	1,000	2,219	1,000	2,219	1,000	8,438
3,267	3,106	4,155	1,000	2,219	1,000	14,747

### Data ordinal variabel prestasi kerja Y

No	Variabel Prestasi Kerja (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7				
1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	36
2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	38
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	43
17	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
19	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	34
20	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
21	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
22	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
24	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	38
25	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
26	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	38



27	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	46
28	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	39
29	4	3	3	5	5	3	3	4	3	5	38
30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
31	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	36
32	5	4	3	3	5	4	5	3	3	4	39
33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
34	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	38
35	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	45

### Data internal variabel prestasi kerja Y

Succesiv e Interval												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total		
2,216	1,986	1,000	1,000	1,000	2,061	2,214	1,000	1,000	2,061	2,214	3,447	16,925
2,216	1,000	1,000	1,000	2,177	3,045	3,240	3,240	3,502	3,045	2,061	1,000	18,954
2,216	3,215	2,019	3,057	3,512	3,240	3,502	3,045	3,240	1,000	2,214	3,447	29,315
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	1,983	2,061	3,240	3,502	3,045	3,240	2,152	31,616
3,559	3,215	1,000	1,000	1,000	3,240	3,502	3,045	3,240	3,240	3,502	1,000	18,031
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	3,045	3,240	2,061	2,214	3,045	3,240	3,447	32,911
3,559	3,215	3,095	1,969	2,177	3,240	3,502	3,045	3,240	3,240	2,214	1,000	28,041
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	3,045	3,240	3,240	2,214	3,045	3,240	3,447	32,911
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	3,240	3,502	3,045	3,240	3,240	3,502	3,447	30,444
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	3,045	3,240	2,061	3,502	3,045	3,240	2,152	31,616
2,216	3,215	3,095	3,057	3,512	2,061	3,502	1,000	2,061	2,061	1,000	2,152	28,985
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	1,000	2,061	3,240	2,214	3,045	3,240	3,447	31,623
3,559	1,986	3,095	3,057	3,512	2,061	2,214	1,000	1,000	2,061	2,214	3,447	31,683
3,559	3,215	2,019	1,969	3,512	1,983	2,061	2,061	1,000	1,000	2,061	3,447	30,747
3,559	3,215	3,095	3,057	2,177	1,000	2,214	1,983	2,061	2,061	2,214	3,447	30,398
2,216	3,215	2,019	3,057	3,512	1,000	2,061	1,000	2,214	1,000	1,000	2,152	24,796
3,559	1,986	2,019	1,000	2,177	1,000	1,000	1,983	1,000	1,000	2,214	2,152	19,016
3,559	3,215	3,095	3,057	3,512	1,983	2,061	1,000	2,214	3,045	3,240	3,447	31,623
1,000	1,986	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,983	3,240			2,152	14,413
1,000	1,986	2,019	1,000	2,177							2,152	18,654
2,216	1,000	1,000	1,969	1,000							1,000	14,308
3,559	3,215	1,000	1,969	2,177							2,152	21,330
2,216	1,000	2,019	1,000	2,177							2,152	17,901
2,216	3,215	2,019	1,969	2,177							2,152	18,962
2,216	1,000	1,000	1,969	2,177							2,152	15,497
2,216	3,215	2,019	1,000	2,177							1,000	18,885
2,216	3,215	3,095		3,057	3,512						3,447	28,041
1,000	1,986	2,019		1,969	2,177						3,447	19,821



X1.7	Pearson Correlation	.432*	.329	.757	.746	.599	.373*	1	.715**	.433**	.368*	.454	.571**
	Sig. (2-tailed)	.010	.054	.000	.000	.000	.027		.000	.009	.030	.040	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.283	.429	.671	.440	.438	.461	.715**	1	.296	.488**	.340*	.501*
	Sig. (2-tailed)	.099	.005	.000	.004	.030	.030	.000		.084	.003	.046	*
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	.002
X1.9	Pearson Correlation	.487*	.443**	.449	.834	.338	.427*	.433**	.296	1	.328	.298	35
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.003	.000	.068	.011	.009	.084		.088	.082	.573**
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	.000
X1.10	Pearson Correlation	.368	.425	.438	.669	.681	.357	.368*	.488**	.328	1	.337	35
	Sig. (2-tailed)	.036	.005	.009	.000	.000	.068	.030	.003	.088		.071	.384*
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	.023
X1.11	Pearson Correlation	.357*	.535**	.604**	.303	.303	.502*	.454	.340*	.298	.337	1	35
	Sig. (2-tailed)	.035	.001	.000	.076	.042	*	.040	.046	.082	.071		.709*
	N	35	35	35	35	35	.002	35	35	35	35	35	*
X1	Pearson Correlation	.783*	.821**	.684**	.365*	.464**	35	.571**	.501**	.573**	.384*	.709**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.005	.803**	.000	.002	.000	.023	.000	1
	N	35	35	35	35	35	.000	35	35	35	35	35	

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	11

## Uji validitas dan Reabilitas pengalaman kerja X2

### Correlations

Correlations							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
Pearson Correlation	1	.880**	.815**	.645**	.627**	.806**	.870**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.880*	1	.850*	.796*	.713*	.921*	.945**
X2.2 Sig. (2-tailed)	*		*	*	*	*	.000
N	.000	35	.000	.000	.000	.000	35
Pearson Correlation	.35	.850*	.35	.35	.35	.35	.896**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.815*	*	1	.773*	.660*	.778*	.000
N	*	.000		*	*	*	35
Pearson Correlation	.000	.35	.35	.000	.000	.000	.919**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.35	.796*	.773*	.35	.35	.35	.000
N	.645*	*	*	1	.894*	.869*	.35
Pearson Correlation	*	.000	.000		*	*	.865**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.35	.35	.35	.000	.000	.000
N	.35	.713*	.660*	.894*	.35	.35	.35
Pearson Correlation	.627*	*	*	*	1	.791*	.948**
X2.6 Sig. (2-tailed)	*	.000	.000	.000		*	.000
N	.000	.35	.35	.35	.35	.000	.35
Pearson Correlation	.35	.921*	.778*	.869*	.791*	.35	.35
X2 Sig. (2-tailed)	.806*	*	*	*	*	1	1
N	*	.000	.000	.000	.000		.35

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0



Y6	Pearson Correlation	.302	.411	.536**	.422*	.449**	1	.492**	.349*	.398*	.347	.632**
	Sig. (2-tailed)	.078	.004	.001	.012	.007		.003	.040	.018	.053	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.455**	.552**	.403*	.477	.439**	.492**	1	.387*	.287	.416	.633**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.017	.008	.008	.003		.022	.094	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.428*	.463**	.623**	.567**	.517**	.349*	.387*	1	.817**	.424	.781**
	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.000	.000	.001	.040	.022		.000	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.356*	.402*	.666**	.465**	.396*	.398*	.287	.817**	1	.592	.714**
	Sig. (2-tailed)	.036	.017	.000	.005	.019	.018	.094	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.433	.408	.339*	.531**	.529**	.347	.416	.424	.592	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.045	.030	.047	.001	.001	.053	.012	.006	.000		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.620**	.688**	.853**	.786**	.776**	.632**	.633**	.781**	.714**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	35	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

## Uji korelasi hubungan X1 dan X2

### Correlations

Correlations			
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
X2	Pearson Correlation	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

## Uji F dan T pada Path Analysis Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.815	2.342

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	834.712	2	417.356	76.117	.000 <sup>b</sup>
Residual	175.459	32	5.483		
Total	1010.171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.161	2.812		3.969	.000
X1	.355	.105	.317	3.390	.002
X2	.785	.108	.679	7.267	.000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel R dan Tabel F**

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



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

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0835) 8734466, 829975 E-Mail: lembaga@unisan.ac.id

Nomor : 4316/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Balai Pengelolaan Transportasi Darat XII Provinsi Gorontalo  
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Karolina Lasi Ulin

NIM : E2119062

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR BALAI PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT  
XII PROVINSI GORONTALO

Judul Penelitian : PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BALAI  
PENGELOLAAN TRANSPORTASI DARAT XII PROVINSI  
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 13 Oktober 2022  
Ketua

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



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

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

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

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 021/SRP/FE-UNISAN/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Karolina Lasi Ulin  
NIM : E2119062  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Transportasi Darat Wilayah XXI Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 22%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan 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, 30 Januari 2023  
Tim Verifikasi,

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

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

## CURRICULUM VITAE



### A. Identitas Pribadi

Nama : Karolina Lasi Ulin

Nim : E2119062

Tempat, Tanggal Lahir : Kupang, 11-12-2001

Jurusan : Manajemen

Alamat : Desa Trans Mayayap

### B. Riwayat pendidikan

- a SDN Tamamaung 1 Makassar (2005-2012)
- b SMP Tut Wuri Handayani Makassar (2012-2015)
- c SMKN 1 bualemo (2016-2019)