PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT DELTA WINDU PURNAMA

SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Jabbar Quraisyi
NIM : D20185062

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

FAKULTAS DAKWAH

AGUSTUS 2022

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT DELTA WINDU PURNAMA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Jabbar Quraisyi
NIM : D20185062

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

FAKULTAS DAKWAH

AGUSTUS 2022

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT DELTA WINDU PURNAMA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :

Jabbar Quraisyi
NIM : D20185062

Disetujui Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Suryadi, MA.
NIP. 199207122019031007

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT DELTA WINDU PURNAMA

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Fakultas Dakwah

Program Studi Psikologi Islam

Hari : Kamis

Tanggal : 22 September 2022

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Muhammad Muhib Alwi, MA.	**Febrina Rizky Agustina, M.Pd**
NIP. 197807192009121005	**NIP. 199502212019032011**

Anggota :

Dr. Minan Jauhari, M.Si ( )

Suryadi, MA. ( )

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُوْلُ الله صَلَّى الله عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ الله تَعَالَى إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a sesungguhnya Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara professional"[1]

(HR. Baihaqi)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] Hadits Riwayat Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan taufiknya yang telah dicurahkan, serta tiada henti senantiasa melimpahkan kasih dan sayangnya. Sampai pada akhirnya insan yang penuh dengan dosa dan kekurangan dapat menyelesaikan hasil karya ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan keharibaan nabi kita sang proklamator islam yaitu baginda Nabi Muhammad SAW karena atas perjuangannya kita semua bisa terangkis dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dengan adanya *addinul islam wal iman*.

Karya ini dipersembahkan bukan hanya sebagai syarat formal mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) semata. Melainkan jauh dari hal itu, karya ini ditulis agar dapat menjadi salah satu rujukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui penempatan kerja. Tidak lupa juga, peneliti mempersembahkan pada orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan doa tiada henti sehingga membuat peneliti selalu memiliki semangat dan dorongan dalam menjalani hidup menuju ke arah yang lebih baik, antara lain:

1. Ibunda tercinta Rusmaniyah dan Ayahanda Hamid yang telah melahirkan peneliti di muka bumi ini, mengayomi, mendidik, mensupport dengan penuh kesabaran serta keikhlasan tanpa meminta balasan apapun dan juga selalu mendoakan peneliti setiap waktu agar menjadi orang yang berguna bagi agama, bangsa, dan Negara.
2. Keluarga besar peneliti yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu dan tentunya selalu mendukung dan mendoakan serta membantu dalam keadaan apapun.
3. Sahabat-sahabat saya. Persahabatan yang sudah terbentuk menjadi sebuah persaudaraan yang tidak akan dilupakan. Mulai dari awal kita kenal hingga sekarang ini, terutama Psikologi Islam Angkatan 2018, serta teman-teman semuanya yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu baik dari sahabat yang diluar jurusan Psikologi Islam.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidaya-Nya, peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Sholawat maa'assalam semoga tetap tercurahkan kepada haribaan Nabi Muhammad SAW. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Delta Windu Purnama" merupakan salah satu upaya yang dilakukan peneliti dalam rangka menyeleasaikan studi akhir di Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember di Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam. Penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, bimbingan, saran serta motivasi dari semua pihak, maka dari itu pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember.
2. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah.
3. Bapak Muhib Alwi, M.A selaku kaprodi Psikologi Islam.
4. Bapak Suryadi, MA selaku Dosen Pembimbing dalam pembuatan Skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen fakultas Dakwah khususnya prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini serta menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan.
6. Tim penguji Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (Muhammad Muhib Alwi, MA., Dr. Minan Jauhari, M.Si, Suryadi, MA.)
4. Kedua orang tua selaku pemnberi nasihat, arahan dan bimbingan selama masa studi dan khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Guru-guru saya mulai dari guru ngaji, TK-MI Al-Amien Prenduan, MTS-MA Annuqayah Guluk-guluk, dan juga kampus UIN KHAS Jember yang telah sabar serta ikhlas dalam memberikan ilmunya.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Delta Windu Purnama yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

8. Sahabat seperjuangan yang selalu mensupport dan menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka (Harliyani Tri Widya Astutik, Ahmad Mulyadi, Faiza, Robby Fatahillah).
9. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju kesempurnaan, dengan begitu maka sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

Jember, 23 Agustus 2022
Penulis,

Jabbar Quraisyi
NIM. D20185062

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Jabbar Quraisyi, 2022: "*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Delta Windu Purnama"*

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Motivasi, Kinerja

Penempatan kerja merupakan suatu langkah yang paling utama untuk memperoleh karyawan dengan kapasitas atau tenaga kerja yang baik, karena hal tersebut juga sebagai upaya menyiapkan karyawan yang serius dalam mengemban tugas pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja akan mencapai hasil yang optimal jika suatu penempatan karyawan ditempatkan pada jabatan dan tempat yang tepat secara langsung. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei, populasi dari penelitian ini adalah 34 karyawan PT Delta Windu Purnama dengan sampel penelitian mengambil dari seluruh kayawan PT Delta Windu Purnama. Adapun teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan observasi, angket/kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data penelitian ini yaitu analisis data statistik deskriptif, dan untuk tekhnik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah dengan cara melakukan uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini adalah diperoleh dari uji Independent Sample Test penempatan kerja (X) terhadap motivasi (Y1) yang menunjukkan bahwa nilai Sig (2-tailed) 0,230, hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig (2-tailed) > 0,05. Kemudian untuk penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Y2) dengan nilai sig 0,463 > 0,05. Sehingga hipotesis alternative (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT Delta Windu Purnama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 9
E. Ruang Lingkup Penelitian 10
1. Variabel Penelitian 10
2. Indikator Variabel 10
F. Definisi Operasional 11
G. Asumsi Penelitian 11
H. Hipotesis 13
I. Sistematika Pembahasan 13
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Penelitian Terdahulu 15
B. Kajian Teori 20
1. Kajian Teori Penempatan Kerja 20
2. Kajian Teori Motivasi 33
3. Kajian Teori Kinerja 43
BAB III METODE PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 51
B. Populasi dan Sampel 51
C. Teknik dan Istrument Pengumpulan Data 52
D. Analisis Data 65

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian 69
B. Penyajian Data 73
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 87
D. Pembahasan 99

BAB V PENUTUP

A. Simpulan 102
B. Saran-Saran 102

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu 19
2.2 Motivasi dan Kebutuhan 37
3.1 Skala Likert 54
3.2 Skala *Blue Print* Penempatan Kerja 55
3.3 Skala *Blue Print* Motivasi 57
3.4 Skala *Blue Print* Kinerja 58
3.5 Hasil Uji Validitas Skala Penempatan Kerja 60
3.6 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi 61
3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja 62
3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas 63
3.9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Penempatan Kerja 64
3.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi 64
3.11 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja 65
4.1 Tabulasi Data Penempatan Kerja 74
4.2 Tabulasi Data Motivasi 75
4.3 Tabulasi Data Kinerja 76
4.4 Data Responden Penelitian 77
4.5 Deskripsi Statistik Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kinerja 83
4.6 Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel 85
4.7 Hasil Uji Kategorisasi Data Penempatan Kerja 85
4.8 Hasil Uji Kategorisasi Data Motivasi 86
4.9 Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja 86
4.10 Pedoman Uji Normalitas 87
4.11 Hasil Uji Normalitas Variabel X-Y1 88

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel X-Y2 89

4.13 Hasil Uji Linieritas Variabel X-Y1 90

4.14 Hasil Uji Linieritas Variabel X-Y2 90

4.15 Hasil Uji Homogenitas Variabel X-Y1 91

4.16 Hasil Uji Homogenitas Variabel X-Y2 92

4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X-Y1 93

4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X-Y2 94

4.19 Hasil Uji T Variabel X-Y1 95

4.20 Hasil Uji T Variabel X-Y2 96

4.21 Hasil Uji Koefesien Determinasi Variabel X-Y1 97

4.22 Hasil Uji Koefesien Determinasi Variabel X-Y2 98

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow 36

4.1 Struktur Organisasi PT Delta Windu Purnama 73

4.2 Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin 81

4.3 Data Responden Penelitian Berdasarkan Usia 82

4.4 Data Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja 82

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Matriks Penelitian

Lampiran 2 Skala dan Butir Item Penempatan Kerja, Motivasi, Kinerja

Lampiran 3 Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 4 Validasi Ahli

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 7 Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 9 Blue Print Uji Coba

Lampiran 10 Hasil Wawancara

Lampiran 11 Angket Kuesioner Uji Coba

Lampiran 12 Angket Kuesioner Penelitian

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas (Uji Coba)

Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas & Tabulasi (Uji Coba)

Lampiran 15 Dokumentasi

Lampiran 16 Biodata Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang, sering kita dipertemukan pada persoalan sumber daya manusia ataupun kinerja yang sifatnya sosial maupun dari organisasi yang bersifat bisnis. Sumber daya dianggap paling penting dan berharga, Tentu hal ini bertujuan untuk mendapatkan suatu menfaat secara maksimal dari sumber daya yang dimaksud maka suatu organisasi diharapkan mewujudkan usaha yang banyak.[2] Ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan supaya tenaga kerja di daya gunakan dengan optimal lewat pengamatan sesuai kesetaraan peluang kerja yang pastinya searah keperluan dari pembangunan dan memonitor segi keamanan untuk mecapai kesejahteraan baik dari keluarga ataupun tenaga kerjanya, hal ini berbanding lurus pada undang-undang Republik Indonesia.[3] Ketenagakerjaan harus ditaati untuk semua tenaga kerja yang terlibat atau seluruh instansi karena undang-undang ketenagakerjaan merupakan sebuah aturan paling tertinggi dalam hukum. Pemberian pelatihan dan penempatan kerja merupakan suatu problem ketenagakerjaan yang tidak berbeda jauh, karena kesesuaian tempat dapat mempengaruhi motivasi kerja mengingat dalam penempatan kerja sangat esensial atau urgent.

Kita sebagai insan akan senantiasa berubah, baik dari segi aspirasi, tuntutan, atupun keperluan. Hal itu dikarenakan karyawan tidak lain sebagai manusia yang penuh semangat dan bergairah. Begitupun dalam pengambilan suatu keputusan terutama ketika menempatkan karyawan maka masing-masing pimpinan dari suatu perusahaan diminta agar tetap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[2] T R Zanaria, *Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang*, 2018, http://repository.radenfatah.ac.id/3380/%0Ahttp://repository.radenfatah.ac.id/3380/1/TyaraRizki Zanaria %281526100150%29.pdf.

[3] Undang-undang Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 4 ayat (4).

berhati-hati, karena hal itu sebagai bentuk dari pencapaian perusahaan yang diantaranya adalah berupa memajukan kinerja karyawan tersebut.

Penempatan adalah beragam aktivitas dalam memanajemen sumber daya manusia, penempatan itu sendiri sebagai kegiatan untuk mencocokkan karyawan yang mempunyai keahlian sesuai yang ditempatinya dengan posisi di dalam perusahaan tersebut. Tohardi mengatakan bahwa "penempatan ialah menempatkan inividu pada pekerjaannya berbanding dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang ia punya, dan searah lewat kebutuhan perusahaan".[4]

Sebagai salah satu aspek penentu sumber daya manusia pada perusahaan dan juga penyanggah terpenting bagi arah suatu perusahaan untuk terwujudnya visi dan misi perusahaan. Maka dengan itu kompetensi yang tinggi serta kinerja yang maksimal demi perkembangangan perusahaan harus dimiliki bagi sumber daya alam tersebut. Perlu diketahui juga untuk mewujudkan kesetaraan antara keperluan masing-masing karyawan terhadap tuntutan dan keahlian, maka perusahaan harus mengelola secara baik dan profesional.[5] Demikian juga agar perusahaan berkembang diharapkan tenaga kerja mempunyai produktivitas, karena jika perusahaan meningkat secara produktif maka dapat di pastikan adanya kesataraan. Kesetaraaan itu sendiri merupakan kunci yang paling utama.

Penempatan merupakan penempatan posisi atau job seseorang ke tempat yang sesuai dengan pekerjaannya, karena cocok tidaknya karyawan dengan pekerjaan dan tugasnya bisa mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan tersebut. Penyesuaian penempatan kerja juga bisa berpengaruh terhadap motivasi kerja. Agar dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka setiap karyawan diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dikarenakan jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja tentu akan lebih mempermudah dalam hal pemberdayaan ke arah yang efisien dan efektif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[4] W Gunawan, Mochammad Al Musadieq, and Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 52, no. 1 (2017): 183.
[5] Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo:Zifatama Publisher,2010), 4.

Mengutip dari penelitian yang dilakukan oleh Damba Realita tahun 2018. Bahwasanya terdapat pengaruh signifikan mengenai penempatan kepada motivasi kerja. Keadaan ini sesuai dengan niilai t hitungnya 3.809 lebih tinggi dari 1.984 t tabel. Serta hasil signifikan yang didapat adalah 0.000 lebih rendah dari 0.05.[6] Vitzal dkk pada bukunya juga menyebtukan "lebih ringan untuk meletakkan karyawan pada posisi yang sangat cocok apabila perusahaan bisa melihat suatu kebutuhan dan harapan karyawan hingga lebih mendapat rmotivasi saat bekerja."[7] Maria Goretti 2018 dalam penelitiannya juga menyatakan bahwasanya pelatihan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, pada skripsi yang dibuatnya mengungkapkan bahwa semakin pelatihan yang dibagikan itu sesuai tentu akan lebih tinggi ataupun maksimal motivasi kerjanya.[8]

Penyesuaian keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan dalam penempatan kerja akan lebih mempunyai motivasi tinggi dan meningkatnya suatu kinerja. Pentingnya pelatihan itu sendiri khusunya bagi perusahaan yang ingin berkembang, karena dalam memotivasi karyawan agar mencapai peningkatan dari segi kualitasnya setidaknya karyawan telah mempunyai ketermpilan yang searah dengan kebutuhan perusahaan. Pemberdayaan karyawan ialah merupakan strategi dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan, karena dengan peningkatan tentunya akan menjadi pondasi bagi perusahaan untuk tetap berusaha dan lebih optimal dalam mewujudkan fungsi karyawan tersebut. Kinerja dan kualitas baik yang dimiliki karyawan akan diperlukan sebagai langkah dalam pemberdayaan karyawan, karena dengan adanya karyawan yang berkualitas bisa mempermudah adanya motivasi dalam diri karyawan sehingga mencetak karyawan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[6] Maria Goretti, *"Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci"* (Yogyakarta : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2018), 87.
[7] Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), 198.
[8] Damba Realita, *"Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara"* (Kudus: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus, 2018), 7.

profesional. Adapun karyawan yang berpengalaman atau ahli bisa didefinisikan sebagai suatu wawasan untuk terus bekerja maksimal, jujur, disiplin, dan berfikir untuk memenuhi keberhasilan dari pekerjaan yang dijalaninya.[9]

Mengacu pada asas *The right man on the right place and the right man behind the job*: agar supaya kinerja yang ditetapkan tercapai setidaknya pola penempatan harus atas dasar *job description* dan *specification*.[10] Jika hal tersebut dilaksanakan maka dapat dipastikan perusahaan akan mencapai sebuah hasil yang optimal dalam menempatkan karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Dari penjabaran mengenai penempatan kerja diatas, maka hal tersebut merupakan suatu hal terpenting dalam sebuah perusahaan.

Mangkunegara berpendapat bahwa asal dari kata kinerja adalah *actual performance* yang diartikan sebagai prestasi kerja yang telah diraih oleh individu. Ia juga mengatakan kuantitas dan kualitas dari pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan terhadap karyawan tersebut. Edison juga mengemukakan bahwa kinerja ialah sebuah hasil proses yang dapat diperkirakan selama periode waktu tertentu, dan atas dasar dari ketetapan ataupun persetujuan yang ditentukan pada awalnya.[11] Moeheriono dalam bukunya menjelaskan dilihat dari segi tingkat capaian dalam melaksanakan kegiatan bahwa kinerja merupakan rangka dalam mewujudkan tujuan, visi ataupun misi, serta sasaran yang dihasilkan lewat perencanaan yang esensial.[12]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[9] Damba. Realita, *" Pengaruh Rekrutmen, . Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara"*, 7.
[10] Ni Luh Gede Yuanda Meigantari and I Gusti Salit Ketut Netra, "Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Wangaya Kota Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Ubud* 5, no. 7 (2016): 255357.
[11] Misna Ariani Ariani, "*Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt.Sumre1con Di Kota Balikpapan,*" *Jurnal GeoEkonomi* 9, no.1 (2018), 34.
[12] Moeheriono, *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 195.

Penempatan kerja, pemeliharaan, dan seleksi karyawan merupakan suatu langkah yang paling utama untuk memperoleh karyawan dengan kapasitas atau tenaga kerja yang baik, karena hal tersebut juga sebagai upaya menyiapkan karyawan yang serius dalam mengemban tugas pekerjaannya. Didalam perusahaan tidak dapat ditentukan sejauh mana butuhnya terhdap karyawan yang baru sekalipun telah di rencanakan sebaik mungkin, di karenakan adanya beberapa faktor yang muncul dari internal perusahaan ataupun dari eksternal perusahan. Maka dengan begitu, sebelum melaksanakan seleksi karyawan setidaknya mengkategorikan kebutuhan apa saja yang di perlukan mengingat akan pentingnya tenaga kerja yang memliki keahlian serta keterampilan di suatu perusahaan saat melaksanakan proses produksi.

Seleksi merupakan komponen penting dalam kegiatan manajemen SDM karena dapat menghasilkan karyawan sesuai kebutuhan, baik dari segi kuantitas atau kualitas yang dapat menjamin lancarnya aktivitas dan tugas-tugasnya. Seleksi juga disebut sebagai pertimbangan masuk atau tidaknya calon karyawan.[13]

Dalam pandangan Islam prosedur rekrutmen yakni permasalahan yang fundamental dikarenakan dalam prosedur rekrutmen berdampak kepada nilai kinerja dan capaian misi organisasi. Di samping itu Islam ikut mengungkapkan bahwasanya prosedur dari rekrutmen wajib dikerjakan dengan baik supaya misi rekrutmen dalam memperoleh karyawan yang layak dan disiplin terlaksana. Permasalahan itu sudah dijelaskan dalam alqur'an surat Al-Qashash 28 ayat 26:[14]

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : *Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, ; "Wahai ayahku! Jadikanlah dia pekerja (pada kita), sebenarnya orang yang*

[13] M. Jimmy Hadi Wijaya, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Universitas Mercu Buana,2017), xxxvii, https://www.academia.edu/35579516/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.

[14] NILA MARDIAH, "Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam," *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2016): 223–235, http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/47.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

paling baik yang engkau pilih sebagai pekerjan (pada kita)adalah orang yang paling kuat dan bisa di percaya. "

PT. Delta Windu Purnama dikenal sebagai perusahaan yang mengelola benih udang Vannamei di kawasan Banyuglugur Situbondo. PT Delta Windu Purnama merupakan perusahaan milik keluarga berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak manajemen.[15] Namun demikian tidak berbeda dengan tempat kerja lainnya dimana dalam sebuah perusahaan pastinya memiliki beberapa faktor yang berperan untuk menunjang jalannya perusahaan. Salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Munculnya motivasi kerja bukan hanya dihasilkan dari atasan, akan tetapi juga terdapat pada masing-masing individu agar dalam bekerja tetap senang tanpa adanya gangguan atupun problem yang membuat hilangnya motivasi kerja tersebut.[16]

Dengan begitu bisa dapat dicermati bahwasanya agar karyawan lebih baik dan giat dalam menjalankan visi-misi perusahaan maka semua karyawan perlu diberikan motivasi yang sangat tepat. Adapun motivasi yang dianggap tepat adalah memberikan dorongan terhadap karyawannya dengan cara memberikan reward, kenaikan gaji, promosi kerja, bahkan tunjangan bagi setiap kayawan yang memenuhi target. Tidak berhenti disitu juga, supaya tetep terkontrol dan terjaga untuk meningkatkan karyawan maka perlu adanya penempatan kerja yang sesuai.

PT. Delta Windu Purnama memprogramkan adanya penempatan kerja dan kegiatan seleksi, tidak berhenti disitu juga adanya penempatan dan seleksi tersebut diharapkan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang sangat optimal.[17] Tujuan dari adanya penempatan kerja di perusahaan yaitu untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas seluruh karyawan, penempatan kerja sendiri juga sebagai penentu kesuksesakan masa depan peruahaan. Agar tugas utama bagi masing-masing jabatan itu dilaksanakan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[15] Didik P, diwawancara oleh penulis, Situbondo, 03 Juni 2022.
[16] Didik P, 03 Juni 2022.
[17] Didik P, 03 Juni 2022.

maka pihak perusahaan harus menentukan atau memilih karyawan mana saja yang kompeten untuk mengganti atau menigisi jabatan yang kosong.

Seleksi penempatan posisi dan penerimaan karyawan adalah bagian terpenting dalam mencetak kemampuan karyawan. Besarnya sesuatu yang dihasilkan karyawan dalam rangka untuk mencurahkan tenaga pada pekerjaan tertentu disebut juga sebagai kinerja karyawan, jika kinerja sudah searah dengan sumber daya yang dimiliki maka bisa dikatakan sebagai tanda keberhasilan sebuah perusahaan. Tingkat kemampuan seseorang tentu berbeda-beda, maka dalam hal ini kemampuan dan kesediaan akan menjadi sebuah fungsi dari motivasi seseorang disaat menyelesaikan pekerjannya. Dalam menilai kinerja perusahaan tentu dilihat dari segi tingkat keberhasilan dalam mengelola sumber daya yang telah dimlikinya. Dengan demikian suatu perusahaan akan dinilai baik jika memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya serta mentargetkan sasaran yang akan dicapai. Motivasi kerja, gairah kerja, kinerja, serta kepuasan kerja akan mencapai hasil yang optimal jika suatu penempatan karyawan ditempatkan pada jabatan dan tempat yang tepat secara langsung. Sebaliknya, kemampuan karyawan jelas tidak maksimum yang mengakibatkan tujuan dari perusahaan belum efektif dan efesien jika perusahaan menempatkan karyawan di tempat yang tidak selaras dengan ahlinya.[18]

Pada fenomena yang terjadi di PT Pekebunan Nusantara X, mayoritas karyawan mengeluh karena dalam penempatan kerjanya tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pendidikannya. Sehingga dari segi motivasi kerja dan kinerjanya tidak dapat maksimal dengan visi misi dari perusahaan[19]

Faktor utama peneliti mengambil tempat penelitian di PT Delta Windu Purnama yaitu terdorong atas dasar temuan suatu masalah saat peneliti melaksanakan observasi dan wawancara terhadap beberapa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[18] Wijaya, Manajemen Sumber Daya Manusia, xl.
[19] Almira Nanda Rizky Yani, Heru Susilo dan Ika Ruhana.l "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo". Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5, 2016. 847.

karyawan di tempat tersebut. Adapun hasil analisa peneliti ketika observasi selama 1 minggu ditemukan suatu problem yang sangat menarik yaitu pada proses penempatan kerja pada karyawan, saat proses penyeleksian di perusahaan tersebut adanya ketidak seimbangan dan rasa profesional dari perusahaan dalam menerima karyawan baru. Hal itu terjadi atas dasar titipan dari orang berpengaruh, bahkan dari kalangan pejabat perusahaan itu sendiri, dengan begitu lulusnya seseorang dalam seleksi bukan atas dasar kemampuannya dan tentu akan merusak tujuan berkembangnya suatu perusahaan itu sendiri, dibalik itu juga dari perusahaan tidak transparan seakan-akan proses seleksi hanya sebatas formalitas tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi ke depan.

Penempatan kerja yang kurang maksimal tentu akan berdampak kepada karyawan terutama dalam melaksakan pekerjaannya akan merasa rancu terhadap tugas yang diberikan, hal ini juga sama dengan seleksi yaitu sama-sama dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerjanya.[20] Pada permasalahan yang lain juga dari masing-masing karyawan tidak sepenuhnya menetap dari satu bidang saja, bahkan ada yang dalam jangka 2 tahun sudah beberapa kali pindah dari bidang yang satunya ke bidang yang lain. Tentu hal tersebut terjadi atas dasar tuntutan dari perusahaan yang menginginkan agar dapat memudahkan proses kinerja perusahaan sehingga karyawan yang baru dipindahkan ke bidang yang lain tidak perlu adaptasi lingkungannya kembali. Akan tetapi perihal ini tidak cocok pada apa yang diharapkan, banyak karyawan yang merasa tidak sesuai baik dengan pengalaman kerja sebelumnya, pendidikannya, serta keterampilan yang dimilikinya.

Oleh karena itu yang menjadi sebab peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian di Perusahaan yang merupakan sebagai perusahaan pengekspor benih Udang Vannamei tertua yang bertempat di

[20] Darwis Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8 No. 2, no. 2 (2015): 161.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

desa Kalianget, Kec Banyuglugur, Kab. Situbondo yaitu PT. Delta Windu Purnama. Berdasarkan pada pembahasan tersebut tentu dari peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di PT Delta Windu Purnama"

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang pada penelitian, dapat dirumuskan masalah penelitian: "Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama?"

C. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan uraian latar belakang masalah, maka tujuan yang akan diraih dalam penelitian ini yaitu untuk dapat memahami dan tau ada tidaknya pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT Delta Windu Purnama.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan pada hasil penelitian ini mampu menjadikan tambahan suatu informasi khususnya di bidang Psikologi Peminatan Industri dan Organisasi (PIO) yang berhubungan dengan pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi serta pengaruh penempatan kerja tehadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Harapan dari peneliatian ini yaitu bisa dimanfaatkan sebagai tinjauan pada Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan dampak penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja.

   b. Bagi Peneliti Berikutnya

      Bisa dijadikan acuan serta korelasi untuk berbagai peneliti selanjutnya yang hendak melakukan eksplorasi terkait dengan dampak posisi kerja terhadap inspirasi dan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Ruang Lingkup Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel ialah bahan atau topik yang menjadi fokus penelitian. pada penelitian ini memakai 2 faktor, lebih spesifiknya antar lain:

1. Variabel Bebas *(Independen)*

   Variabel otonom ialah suatu aspek yang berpengaruh ataupun jadi penyebab berubahnya dan berkembangnya variabel terikat. adapun yang jadi variabel bebas dari penelitian ialah Penempatan Kerja dengan simbol huruf X.

2. Variabel Terikat *(Dependen)*

   Variabel terikat adalah suatu akibat dari munculnya variabel otonom. Jadi variabel terikat pada penelitian ini adalah Motivasi Karyawan dengan simbol Y1 dan Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y2.

Keterangan:

X : Penempatan Kerja

Y1 : Motivasi Karyawan

Y2: Kinerja Karyawan

b. Indikator Variabel

Indikator merupakan faktor yangmenunjukkan atau memberikan informasi kepada kita tentang keadaan terntentu, sehingga cenderung digunakan untuk mengukur perubahan.[21] Idikator dari variabel X Penempatan Kerja ada 4 (empat) : Pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Adapun indikator dari variabel Y1 Motivasi ada 5 (lima): Fisiologis, Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Penghargaan, Aktualisaai diri. Sedangkan indikator dari variabel Y2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[21] "Indikator Adalah Suatu Petunjuk, Ini Jenis dan Fungsinya," yahoo!berita, 20 September, 2021, *https://id.berita.yahoo.com/indikator-adalah-suatu-petunjuk-ini-083008414.html*.

juga 5 (lima) yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

F. Definisi Operasional

a. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah suatu strategi organisasi/perkumpulan untuk menyalurkan kapasitas kayawan di tempat kerja sesuai dengan pendidikan, informasi kerja, kemampuan kerja, serta wawasan kerja untuk mewujudkan pemenuhan kerja dan pelaksanaan kerja yang ideal.[22]

b. Motivasi

Motivasi adalah sebuah keinginan yang bisa memicu semangat bekerja karyawan, motivasi akan tercapai jika kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial, rasa aman, pernghargaan serta aktualisasi diri dari karyawan itu sendiri.[23]

c. Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan pada jangka waktu tertentu di perusahaan yang dikerjakan sesuai kewajiban masing-masing. Dengan tujuan agar memiliki pilihan dalam tercapainya tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dengan melihat kualitas, jumlah, tepat waktu, kehadiran dan juga mampu bekerja sama.[24]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

G. Asumsi Penelitian

Anggapan penelitian biasanya juga disebut sebagai kecurigaan penting, khususnya pemikiran yang realitasnya diakui oleh peneliti. Asumsi pada

[22] Muclisin Riadi, "Bentuk, Prinsip dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan", 1 Mei, 2019, https://www.kajianpustaka.com/2019/05/bentuk-prinsip-dan-faktor-penempatan-kerja-karyawan.html

[23] Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang" Jurnal WIGA, Vol. 2, No. 1, (Maret 2012): 2.

[24] Muhammad Sholeh, "Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 1, (2016):50.

penelitian ini yaitu menganggap bahwasanya penempatan kerja dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

H. Hipotesis

Sesuai dari latar belakang, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan maka hipotesis yang bisa digunakan pada penelitian yaitu:

1. Ha: Terdapat pengaruh penempatan kerja (X) terhadap motivasi karyawan (Y1).

   Ho: Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja (X) terhadap motivasi karyawan (Y1).

2. Ha: Terdapat pengaruh penempatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y2).

   Ho: Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y2).

I. Sistematika Penelitian

Ada beberapa sistematika pembahasan untuk penelitian ini dengan tujuan agar bisa meringankan pembaca agar supaya bisa mengetahui, yang terurai pada lima bab yang dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan perihal pandangan secara ringkas dari semua pembahasan yang setelahnya dituangkan pada bab-bab berikutnya. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang terurai jadi dua sub yaitu variabel penelitian dan indikator variabel, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang isi di dalamnya dimanifestasikan beberapa hasil penelitian dan kajian teori

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

mengenai “Pengaruh penempatan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan terkait pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sample penelitian, tekhnik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Penyajian Data Dan Analisis

Bagian bab empat ini akan dijelaskan perihal objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan dari temuan dari penelitian.

BAB V Penutup

Pada bab terahir ini mengulas tentang kesimpulan yang diperoleh dari rumusan masalah dan dilanjutkan ke pembahasan dalam hasil riset yang sudah diteliti, serta saran-saran yang sinkron dengan hasil penelitian yang berkaitan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Alasan munculnya penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai landasan untuk para ahli dalam memahami suatu penelitian, yang nantinya akan mengedepankan hipotesis yang digunakan untuk menghindari plagiat ke penelitian tersebut. Ada sejumlah investigasi sebelumnya yang berkaitan pada penelitian ini:

1. Almira Nanda Rizky, Ika Ruhana dan Heru Susilo tahun 2016, *"Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo"*. Adapun hasil dari eksplorasi dan investigasi yang sudah direalisasikan bisa rangkum sebagai berikut:
    a. Ada pengaruh sangat besar antara kesesuaian pengetahuan dengan motivasi kerja
    b. Adanya pengaruh signifikan antara kesesuaian keterampilan kepada motivasi kerja
    c. terdapat pengaruh sangat besar dari kesesuaian kemampuan dengan motivasi kerja
    d. terdapat pengaruh yang sangat besar dari kesesuaian keterampilan dengan kinerja
    e. Munculnya pengaruh sangat besar antara kesesuaian kemampuan dengan kinerja
    f. Munculnya pengaruh yang tinggi dari kesesuaian pengetahuan kepada kinerja karyawan
    g. Adanya dampak yang sangat besar antara motivasi kerja dengan kinerja.[25]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[25] Almira, Heru, Ika Ruhana.l "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo". 848.

Kesamaan antara penelitian ini dan eksplorasi yang akan peneliti lakukan terdapat pada variabel dependen yang menggunakan motivasi dan kinerja, dan menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas. Pada konsentrasi variabel otonom memanfaatkan kesesuaian informasi, kewajaran kemampuan, dan kesesuaian kapasitas, berbeda untuk penelitian yang bakal dilaksanakan yang mana variabel otonomnya adalah penempatan kerja.

2. Rizka Aulya PutriPutri, tahun 2019, *"Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Di Kementrian Agama Kota Tegal"*. Berdasarkan kajian yang sudah dilakukan, sangat mungkin diduga adanya pengaruh penempatan kepada motivasi kerja di kota tegal khususnya dikementerian agama, namun bukan berlebihan dikarenakan penataan tersebut sebatas memberikan gambaran secara keseluruhan sebesar 29%. Sementara penataan yang sesuai, inspirasi untuk bekerja akan bertambah. Kemudian, ujian presentasi hanya memberikan komitmen keseluruhan sebesar 25% karena pada saat itu terdapat pengaruh pelatihan ke motivasi kerja namun tidak dominan.

   Apabila persiapan yang diberikan bagus dan pas maka motivasi kerja akan bertambah. Selanjutnya ada pengaruh penataan dan pelatihan bersama terhadap motivasi kerja namun tidak terlalu besar karena situasi dan persiapan hanya memberikan komitmen keseluruhan sebesar 34,9%. Jika penataannya sesuai dan persiapan yang diberikan bagus maka motivasi kerja akan bertambah.[26] Perbandingan antara pemeriksaan dan eksplorasi yang diselenggarakan peneliti terdapat pada variabel otonom X^1 yang memanfaatkan situasi. Sementara perbedaannya antara pemeriksaan dan eksplorasi yang diarahkan oleh ilmuwan terletak pada variabel otonom, dalam tinjauan ini ada dua variabel bebas, Sedangkan bagi peneliti, variabel otonomnya hanya satu yaitu penempatan kerjanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[26] Rizka Aulia Putri et al., "Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Di Kementerian Agama Kota Tegal" (2020), 115.

3. Julia Anita, Mukhlis, Nasir Aziz, 2013. *"Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh".* Pada penelitian ini diharapkan bisa memutuskan dampak posisi beserta tanggung jawab terhadap inspirasi kerja perwakilan dina integritas kerja dan portabilitas baik parsial ataupun secaraa simultan. Dengan 270 perwakilan dan sampel mutlak 161 individu, besaran tes yang dibuat bergantung pada rumus slovin yang dibuat dengan Stratifed Random Sampling.

   Perangkat penyelidikan informasi yang dipakai yaitu pemeriksaan jalan (analsis jalur). hasil koefisien penelitian ini adalah 0,815, maka dari itu bisa di nilai adanya hubungan variabel sebesar 81,5%. Jika diurai, situasi dan tanggung jawab perwakilan memiliki hubungan yang positif dengan inspirasi beserta perluasan kerja dalam pelaksanaan kerja perwakilan Disnaker dan mobilitas rakyat Aceh. Selain itu jumlah koefisien determinan R2 adalah 0,663, yang artinya perubahan variabel terikat "motivasi dan penempatan kerja" bisa diperjelas oleh penempatan dan tanggung jawab.

   Situasi dan tanggung jawab tidak hanya bisa meningkatkan motivasi yang representatif, namun juga dapat lebih mengembangkan pelaksanaan kerja melalui motivasi kerja. Dari hasil uji faktual baik dalam simultan maupun parsial menunjukkan bahwa kedudukan, tanggung jawab dan motivasi kerja pada hakekatnya dapat lebih mengembangkan pelaksanaan kerja pegawai Disnaker dan portabilitas penduduk Aceh.[27] Pada penelitian Julia Anita, Mukhlis Yunus, Nasir Aziz menjelaskan bahwa pemeriksaan ini memiliki persamaan dan perbedaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[27] Julia Anita, dkk., "Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh", Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, (Vol. 2, No. 1, tahun 2013), 67.

Perbedaan penelitian ini ada pada variabel X1, khususnya posisi kerja. Yang membedakan dalam penelitian ini adalah cara pemeriksaannya, sedangkan analis ini menggunakan regresi. Adapun penelitian Julia Anita dkk memakai dua variabel Y prestasi kerja dan motivasi. Berbeda untuk penelitian ini menggunakan dua varabel Y (motivasi dan kinerja).

4. Ria Mariana tahun 2016 menyebutkan konsekuensi dari penelitiannya memberikan dampak yang besar antara motivasi karyawan dan tanggung jawab. Secara batas tertentu, pengaturan kerja dan tanggung jawab berdampak baik pada motivasi kerja di PT. Juara Diamond Motors. Sementara hasil investigasi assurance "R Square" yaitu 0,429, hasil ini membuktikan bahwsanya motivasi kerja dipengaruhi oleh 42,9% oleh variabel bebas, khususnya posisi dan tanggung jawab kerja, sedangkan kelebihan 57,1% terpengaruh karena berbagai faktor yang dikecualikan dari eksplorasi ini. Hasil dari R square 42,9% tentu hal itu meberikan petunjuk faktor tingginya peranan pekerjaan dan komitmen posisi kerja serta tanggung jawab memiliki pilihan untuk memperjelas atau mempengaruhi variabel motivasi.[28] Pada penelitian yang dilakukan oleh Ria Mariana ini jelas ada persamaan dan kontras dalam eksplorasi ini. Adapun persamaannya adalah keduanya menggunakan penempatan kerja sebagai variabel X. Sedangkan perbedaannya dalam penelitian Ria Mariana berada di variabel X yang terdapat dua, dan variabel Y hanya ada satu. Berbeda pada penelitian peneliti menggunakan satu variabel X; penempatan kerja, dan 2 variabel Y; motivasi dan kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Ria Mariana, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi KerjaKaryawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta", (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,2016),69.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Almira Rizky, Ika Ruhana dan Heru. 2016	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo	Variabel bebas menggunakan kesesuaian pengetahuan dan keterampilan	Variabel terikat sama-sama menggunakan motivasi dan kinerja
2	Rizka Aulya Putri. 2019	Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Di Kementrian Agama Kota Tegal	Menggunakan dua variabel bebas (Penempatan dan Pelatihan)	- Jenis penelitian kuantitaif - Variabel bebasnya menggunakan penempatan kerja
3	Julia Anita, Mukhlis, Nasir Aziz. 2013.	Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan	Penggunaan analisis data berupa analisis regresi, sedangkan peneliti menggunakan analisis jalur	Penempatan sebagai variabel bebas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		Mobilitas Penduduk Aceh		
4	Ria Mariana tahun 2016	Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors di Jakarta	Terdapat dua variabel bebas (X) yaitu penempatan kerja dan beban kerja	Penempatan sebagai variabel bebas

B. Kajan Teori

1. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penugasan ulang seorang karyawan ke posisi yang baru disebut sebagai definisi dari penempatan. Karena pada umumnya supervisor karyawan sering berkonsultasi untuk memutuskan penempatan pekerja di masa depan, manajer lini dianggap membuat sebagian besar pilihan penempatan. Jadi tugas dari departemen SDM yaitu memberikan bimbingan terhadap supervisor tentang pengaturan organisasi dan memberi pengarahan ke pekerja.[29]

Hariandja berpendapat bahwa penempatan pekerja adalah perkembangan siklus dari tugas, mengisi tempat kerja, memindahkan perwakilan ke tempat kerja baru, atau di berbagai posisi. Dibalik itu, Mathis dan Jackson juga berpendapat bahwa pengaturan adalah posisi kerja yang tepat, seberapa bagus seorang pekerja mengakomodasi pekerjaan akan dipengaruhi oleh jumlah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[29] Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, 198.

dan kualitas pekerjaannya. Dari beberapa pengertian yang dirujuk oleh para ahli di atas, sangat mungkin beralasan bahwa pengaturan pekerja adalah tindakan mengalokasikan perwakilan ke posisi kerja tertentu yang ditunjukkan oleh kemampuan, kapasitas, dan penguasaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.[30] Penempatan seseorang sesuai dengan kemampuannya adalah ciri dari skill islami yang luar biasa dan menggarisbawahi skill yang luar biasa dari seorang pekerja. Nabi dan para sahabatnya menjalankan kualitas-kualitas terhormat ini atas inisiatif mereka.

b. Penempatan Kerja Perspektif Al-Quran dan Hadits

Berbicara tentang penempatan kerja secara garis besaar Islam sudah mengatur perihal kehidupan didunia ini dengan rinci, tergolong mengatur mengenai penempatan karyawan. Ada sejumlah tolak ukur yang wajib dilakukan pada saat penempatan karyawan menurut al-Qur'an dan Hadits:

1. Pengetahuan

Islam menyuruh umatnya agar menempatkan tenaga kerja karyawan yang sudah disaring atas dasar pengetahuan, pengalaman dan kemampuannya yang ia punya. Tentu hal tersebut berdasarkan firman Allah SWT pada QS. Yusuf yaitu;

وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِى بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِىۖ فَلَمَّاكَلَّمَهُۥ قَالَ إِنَّكَ ٱلْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِيْنٌ أَمِيْنٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ ٱجْعَلْنِى عَلَى خَزَآئِنِ ٱلْأَرْضِۖ إِنِّى حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: *Dan raja berkata: "Bawa Yusuf padaKu, supaya aku menunjuk Dia selaku orang yang rapat kepadaku". Maka ketika raja sudah berbicara dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berpangkat Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara*

[30] Khaerudin, dkk., "The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia", Journal of Business and Management, (Vol. 20, No. 2, tahun 2018), 55.

(Mesir); Sesungguhnya aku merupakan orang yang pandai melindungi, lagi berpengetahuan".

Dari ayat diatas, diartikan bahwasanya Nabi Yusuf a.s. mengetahui kelebihan yang beliau punya kemudian hendak membagikan keahliannya itu demi keperluan masyarakat. Pada ayat itu juga menjelaskan bahwasanya ketika ada pembaruan penempatan kerja supaya menduduki jabatan strategis, maka dianggap perlu pengetahuan serta pengalaman yang baik hingga keahlian dalam menyelesaikan tugas.

Buya Hamka di dalam kitab Tafsir Al-Azhar menjelaskan tentang ayat ini bahwa Nabi Daud tidak hanya sekedar menjadi utusan Allah semata, melainkan Allah jadikan sebagai Khalifah bagi Bani Israil. Agar jabatan Khalifah itu menjadi baik, maka Allah memberikan pesan atas kedudukannya, yaitu memutuskan suatu perkara mesti dengan adil dan benar serta tidak memutuskan suatu perkara berdasarkan hawa nafsu. Seorang penguasa yang tidak lagi menghukum dengan adil dan benar serta mengikuti hawa nafsu, putuslah harapan orang banyak mendapat perlindungan hukum dari yang berkuasa dan hilang pula keamanan jiwa dalam negara.[31]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Kemampuan dan Keahlian

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّوا ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ﴿٥٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu menyampaikan amanat terhadap yang berhak menerima, dan (menyuruh kamu) jikalau menetapkan hukum diantara manusia agar kamu memutuskannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya*

[31] Hamka, Tafsir al-Azhar (Jilid 8), (Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD, 1984), hlm. 6172

kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat. (QS. an-Nisa', 58)

Ayat ini jadi sebuah landasan mengenai nasihat yang wajib disampaikan ke orang yang pantas menerima amanat tersebut. Pada bahasa lain, memberi nasihat terhadap bidangnya ialah seseorang yang sudah jelas memiliki kemampuan dibidang tersebut.

Syekh Isma'il Ibn Katsir Ad-Dimasyq menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada yang ahli (kepada yang berhak). Ini mencakup semua amanat yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah kepada hamba-hambanya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nazar, dan sejenisnya. [32]

Maka dari itu, saat menempatkan seorang karyawan juga perlu dilihat dari segi keahlian dan kemapuannya, hingga jika karyawan diposisikan dengan kelebihan yang dimiliki, tentu bisa memudahkan dan menyegerakan saat melaksanakan segala tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab yang sudah dilimpahkan kepadanya, hingga visi dari perusahaan tempat dia bekerja tampak lebih gampang tercapai.

3. Sesuai Pendidikan

Pada bagian ini, Al-Qur'an sudah menerangkan dalam surat Ali-Imran ayat 118 mengenai kriteria memilih karyawan.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ بِطَانَةً مِّن دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالًا وَدُّواْ مَا عَنِتُّمْ قَدْ بَدَتِ ٱلْبَغْضَآءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِى صُدُورُهُمْ ۚ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ ٱلْءَايَٰتِ ۖ إِن كُنتُمْ تَعْقِلُونَ ﴿١١٨﴾

[32] Al-Mubarakfuri, S. Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2. (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir,2012): 118

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu ambil sebagai teman kepercayaanmu orang-orang yang, di luar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (mengakibatkan) kemudharatan bagimu. mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang ditutupi oleh hati mereka adalah lebih besar lagi. sungguh Telah kami jelaskan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu memahaminya. (Q.S ali-Imron:118)*

Pada ayat ini telah begitu nyata sebagaimana seorang pemimpin dalam menunjuk karyawan yang cocok adalah dengan cara merujuk latar belakangnya sesuai atau tidak dengan kriteria pendidikan yang dimiliki.

Latar belakang pendidikan adalah hal penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas cerdas, terbuka, demokratis dan mampu bersaing dalam pekerjaan yang akan digeluti nantinya, suatu pekerjaan baiknya dilakukan seseorang yang professional atau dengan kata lainsudah paham betul terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya.[33]

c. Jenis-jenis Penempatan

1. Promosi

Promosi adalah posisi di mana individu dialihkan semenjak dari satu pekerjaan dulu ke pekerjaan berikutnya dengan kewajiban bertambah baik atau lebih menonjol, fase urutan posisi lebih tinggi dan bayarannya juga lebih besar. Dengan begitu promosi akan terjadi bagi individu-individu yang melibatkan situasi administratif maupun yang pekerjaannya bersifat khusus dan non-administratif.[34]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[33] Mangku, Prawira Sjafri. Aida Vitalaya Hubeis. "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan I. (Ciawi-Bogor: Ghalia Indomesia. 2007): 98

[34] Kharisma Rohmatulillah and Widiyoko Kariono, "Jenis Dan Faktor Penempatan Kerja" 1, no. c (2022): 4.

Sebuah organisasi sebagian besar menggunakan dua model prinsip untuk mempertimbangkan seseorang yang perlu ditingkatkan, khususnya pangkat dan prestasi dari pekerjaannya. Kemajuan dalam hal pelaksanaan pekerjaan memanfaatkan hasil dari penilaian nilai suatu pekerjaan yang luar biasa dalam suatu kemajuan atau posisi. Latihan kemajuan lainnya tergantung pada posisi. Promosi dalam hal kedudukan mengandung pengertian bahwa karyawan yang umumnya memenuhi syarat untuk maju adalah orang yang berkedudukan paling lama. Sebagian besar organisasi menggunakan metodologi ini dengan tiga aspek sebagai berikut:

a) Sebuah penghargaan untuk administrasi seseorang, pada dasarnya sejauh mana kesetiaannya kepada perusahaan/organisasi.
b) Penilaian bersifat objektif karena mengacu pada periode kerja individu-individu dipertimbangkan untuk promosi.
c) Memberdayakan organisasi untuk membina karyawannya karena karyawan yang senior bekerja akan mendapatkan peningkatan.[35]

Jelas teknik ini mengandung kekurangan, terutama karena pekerja yang paling senior bukanlah perwakilan yang paling berguna. serta tidak benar-benar yang paling mahir untuk bekerja. Sehingga kekurangan-kekurangan tersebut tentunya bisa ditangani dengan terdapatnya program-program pelatihan dan pendidikan baik untuk perkumpulan pekerja yang menduduki jabatan tertentu maupun secara eksplisit untuk perwakilan senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk mendapatkan suatu promosi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[35] Rohmatullah and Kariono, Jenis dan faktor penempatan kerja,7.

1. Pemindahan Tugas

Pemindahan tugas terdiri dari salah satu 2 struktur. Struktur utama yaitu pengaturan seorang individu pada kewajiban lain terhadap tugas, urutan posisi dan gaji yang agak setara dengan status lama. Dengan begitu seorang karyawan ditempatkan di unit kerja lain yang tidak sama dengan unit kerja tempat individu tersebut bekerja, karena struktur lain sudah selesai.

Dengan asumsi strategi ini dianut, itu menyiratkan bahwa seorang pekerja melakukan sesuatu yang serupa atau pekerjaan yang serupa, sejauh mana penghasilan, dan kewajibannya agak tidak jauh berbeda. Meski begitu, sebenarnya tempat dia bekerja tidak sama dengan yang sekarang. Dengan adanya pertukaran tugas para pengawas di dalam asosiasi dapat lebih berhasil menggunakan tenaga kerja yang terdapat di dalam asosiasi tersebut. Padahal, melalui pertukaran kewajiban, karyawan benar-benar mendapatkan keuntungan yang lumayan banyak, antara lain:

a) Pengalaman baru
b) Tidak ada rasa lelah atau letih
c) Pemandangan cakrawala yang lebih luas
d) Perolehan informasi dan kemampuan baru
e) Persiapan menghadapi tugas lain, misalnya karena kenaikan pangkat
f) Memperoleh sudut pandang lain tentang kehidupan berwibawa

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

g) Inspirasi dan pemenuhan pekerjaan yang lebih tinggi karena kesulitan dan keadaan baru yang dialami.[36]

Sangat mungkin dapat disimpulkan bahwa melakukan perpindahan diartikan sebagai perpindahan tugas atau jabatan yang berbeda dengan harapan bahwa di posisi lain dia akan mengalami peningkatan.

2. Demosi

Demosi yaitu individu yang dipindahkan karena pertimbangan yang berbeda mengalami penurunan pangkat atau jabatan serta gaji dan tanggungjawab yang kurang. Sudah pasti tidak ada karyawan yang akan senang menghadapi ini. Karena pada umumnya, penurunan tingkat terkait dengan sanksi kedisiplinan karena alasan yang berbeda, misalnya:

a) Pemeriksaan negatif dari atasan dikarenakan pelaksanaan pekerjaan yang belum sesuai
b) Perilaku karyawan disfungsional seperti ketidakhadiran yang semaikin meningkat.

Pada keadaan lain yang kadang-kadang menyebabkan penurunan peringkat representatif adalah titik di mana kinerja perusahaan/organisasi merosot, baik karena faktor dalam atau luar, akan tetapi tidak sampai memustukan hubungan pekerjaan.

Untuk situasi ini, asosiasi atau organisasi memberikan keputusan kepada karyawan untuk lebih spesifik antara demosi dengan setiap hasil dan akhir pekerjaan dengan memperoleh kebebasan tertentu, misalnya, uang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[36] Rohmatullah and Kariono, Jenis dan faktor penempatan kerja, 9.

pesangon serta berapa banyak yang tergantung pada kesepakatan yang disetujui. sebuah kemajuan yang bgitu menarik sehubungan dengan sumber daya manusia yaitu peristiwa penurunan peringkat (demosi) pada keputusan dan keinginan para karyawan yang bersangkutan. [37]

Dari sebagian definisi di atas, sangat jelas bahwa demosi adalah sesuatu yang bertentangan dengan kemajuan. Interaksi demosi sama sekali bukan siklus sederhana, namun kadang-kadang harus dilakukan.

d. Prinsip Penempatan Kerja

Situasi kerja ialah suatu pemahaman tentang strategi organisasi dengan pentingnya teknik pendaftaran. Hal ini perlu disesuaikan mengingat alasan penentuan posisi akan diberikan kepada karyawan. Maka dengan penempatan kerja yang sesuai tentu semangat kerja akan melahirkan prestasi kerja yang begitu optimal dan tentunya memuaskan bagi karyawan. Suwatno 2003 mengatakan bahwa adanya prinsip yang perlu ditinjau saat penempatan kerja karyawan:

1. Standar Kemanusiaan. Aturan yang menilai individu sebagai elemen pekerja yang mempunyai pendirian, kemauan, dan kapasitas yang sama untuk diakui dalam situasi mereka selaku individu yang terbaik dan tidak semena-mena disamakan dengan mesin.
2. Standar Demokrasi. Standar kepemerintahan rata-rata menghasilkan disposisi rasa hormat bersama, penghargaan bersama, dan saling melengkapi dalam menyelesaikan aktivitas.
3. Prinsip "Orang yang Tepat Di Tempat yang Tepat". hal ini dianggap krusial untuk dilaksanakan karena dalam penempatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[37] Rohmatullah and Kariono, Jenis dan faktor penempatan kerja, 5.

setiap individu dalam asosiasi harus didasarkan pada kapasitas, keterampilan, pendidikan dan pengalaman individu tersebut.

4. Prinsip perstauan tujuan. Standar ini terkait erat terhadap solidaritas, menyiratkan bahwa sebuah pelatihan yang diselesaikan oleh para pekerja wajib dipusatkan di sekitar pencapaian tujuan.
5. Asas Kesatuan Komando. Setiap karyawan yang bekerja secara teratur akan terpengaruh oleh perintah yang diberikan, dengan tujuan agar masing-masing pekerja cuma mempunyai satu kepala (tidak lebih).
6. Prinsip "Pembayaran yang sama untuk Pekerjaan yang Sama". Pemberian kompensasi kepada karyawan baru atas pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja yang berkaitan.
7. Prinsip Kesatuan Arah. Aturan ini diberlakukan pada organisasi untuk masing-masing perwakilan yang bekerja sehingga mereka bisa memahami tugasnya yang diperlukan dalam satu jalan, bergabung dalam melaksanakan tugas sesuai proyek dan rancangan yang diilustrasikan.
8. Prinsip efisiensi dan Produktivitas kerja. Panduan ini adalah cara untuk mencapai tujuan otoritatif dengan alasan bahwa kecukupan dan kemudahan pekerjaan harus dicapai untuk mencapai tujuan hierarkis.

e. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Sastrohadiwiryo mengatakan bahwa ada 5 penyebab yang perlu diperhatikan saat penempatan kerja, antara lain :

1. Prestasi Ilmiah

   Prestasi Ilmiah yang didapat angkatan kerja selama masa pendidikan harus diperhatikan, terutama dalam menempatkan angkatan kerja dalam merealisasikan tugas-tugas pekerjaannya, dan melakukan wewenang dan kewajiban.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Sebuah pencapaian ilmiah yang harus diperhitungkan tidak hanya sebatas pada tingkat pendidikan terakhir yang diambil, melainkan mencakup tingkat pelatihan yang telah mampu di tempuhnya. Contohnya, seorang buruh yang beranjak dari seleksi dengan landasan pendidikan sarjana prestasi akademik ekonomi dan bisnis mendapat yudisium tertinggi. Jelas ini harus dipikirkan, demikian juga, prestasi di sekolah harus dipertimbangkan juga. Yang pasti, apa pun pencapaian logis yang telah dicapai selama pelatihan, pencapaian yang dipilih harus tetap menjadi pemikiran yang kuat karena mereka adalah bukti langsung dari kemampuan angkatan kerja serta untuk mendapatkan informasi yang terhubung dengan individu tenaga kerja tersebut.

2. Kesehatan Fisik dan Psikologis

   Tenaga kerja yang kondisinya lemah, lebih baik ditempatkan di bagian-bagian yang tidak membutuhkan tenaga yang kuat dan tidak dalam kegiatan mesin-mesin. Kemudian lagi, situasi yang sulit untuk angkatan kerja yang benar-benar luar biasa. Hal ini perlu diperhatikan karena, seandainya divisi pengaturan kerja mengabaikannya, maka organisasi akan mendapat malapetaka. Sehubungan dengan survei kesehatan emosional, tidak begitu mudah, akan tetapi perlu seorang spesialis yang luar biasa yang merupakan spesialis di bidang itu.

3. Pengalaman

   Pengalaman terhadap pekerjaan sejenis perlu memperoleh kesetaraan saat penempatan tenaga kerja. Sesuai dengan kenyataan yang terjadi, semakin bertambah lama tenaga kerja bekerja, maka semakin luas pula pengalaman yang didapatkan angkatan kerja. Kemudian lagi, semakin terbatas kerangka waktu yang berfungsi, maka tambah sedikit pengalaman yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

akan didapatkan. Pengalaman kerja benar-benar menyuguhkan segudang pengetahuan dan kemampuan kerja. Begitupun kebalikannya, keterbatasan pengalaman kerja menyebabkan tingkat keilmuan dan kapabilitas yang didapatkan semakin minim. Pengalaman kerja yang didapatkan individu, terkadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan.

4. Status Pernikahan

   Tujuan formulir diberikan kepada para pelamar supaya keberadaan individu dari pelamar di deteksi dan dijadikan sumber pengambilan sebuah keputusan, lebih jelasnya pada bidang ketenagakerjaan. Kapasitas perkawinan tenaga kerja sebagai suatu yang fundamental untuk ditemukan karena bisa dipikirkan dengan baik, terutama mengenai angkatan kerja yang dimaksud.

5. Umur

   Saat penempatan pekerjaan, unsur usia spesialis yang lolos seleksi harus dipertimbangkan. Mengingat bagian ini untuk menjauhi minimnya kegunaan yang diberikan dari tenaga kerja yang terlibat.

   Buruh yang telah sangat tua harus diposisika ditempat yang tidak membutuhkan kewajiban dan fisik yang berat, dan harus diberikan posisi yang diimbangi dengan keadaan mereka. Kemudian lagi, pekerja muda dan kuat harus diberi tugas yang berat dibandingkan dengan tenaga yang lebih tua darinya.[38]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[38] Agustriyana, "Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung," Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 9, No. 2, (Oktober 2015): 163.

f. Indikator penempatan kerja

Memenurut Wahyudi dalam kutipan Suwatno mengatakan dalam menempatkan karyawan wajib memperhitungkan sejumlah faktor, antara lain:[39]

1. Pendidikan

   Pendidikan yang wajib digerakkan bagi setiap pekerja pada dasarnya adalah pendidikan yang di syartkan dan pendidikan pilihan yang diperlukan.

2. Pengetahuan Kerja

   Pengetahuan kerja yang perlu didapatkan bagi seorang pekerja adalah informasi atau pengetahuan pekerjaan sebelum ditempatkan, dan yang mungkin didapat ketika karyawan bekerja di pekerjaannya

3. Keterampilan Kerja

   Kemampuan/keterampilan dalam memahami sebuah tugas yang seharusnya didapatkan melalui pelatihan. Kemampuan kerja ini bisa dirangkai dalam 3 macam, antara lain:

   a) Keterampilan mental, misalnya menyelidiki informasi, memutuskan, dan sebagainya

   b) Keterampilan sosial, misalnya mempengaruhi orang lain dengan menawarkan tenaga dan produk dan lain-lain.

   c) Kemampuan fisik, misalnya memperbaiki mekanik, tenaga dan lainnya..

4. Pengalaman Kerja

   Pengalaman seorang pekerja dalam mengisi posisi khusus bisa dipikirkan dalam pekerjaan yang perlu dilaksanakan dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan. Pengalaman kerja dapat digunakan sebagai bahan pemikiran tentang pekerjaan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[39] Suwatno, Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Sucipress, 2015). 129

akan dilakukan dan rentang waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi adalah komponen utama untuk semua asosiasi zona terbuka atau pribadi. Motivasi mengambil bagian strategis demi kemajuan organisasi apa pun. Motivasi hakikatnya berawal dari kata rasional. Dengan demikian definisi kata motif yaitu kebutuhan dan keinginan.[40] Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai efek lanjutan dari kemajuan kekuatan baik di dalam maupun di luar yang membuat seorang wakil memilih strategi yang sesuai dan berpartisipasi dalam praktik-praktik tertentu. Sejalan dengan itu, sebaiknya perilaku ini ditujukan untuk mencapai tujuan yang berwibawa.

Abraham Sperling berpendapat bahwasanya *"Motive is defined as a 0tendecy to activity, started by a drive and anded by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive"*.[41] Motif di istilahkan selaku kecondongan dalam bekerja, di awali dengan dukungan dan diikuti oleh penyesuaian. Penyesuaian disebut memenuhi motif. Menurut pendapat Wayne F. Cascio motivasi ialah kemampuan yang muncul dari kemauan individu dalam memenuhi kebutuhan.

Liang Gie juga berpendapat, motivasi ialah tugas manager untuk memberikan dukungan, motivasi, dan penghiburan kepada orang lain. Untuk situasi ini para pekerja membuat langkah-langkah tertentu. Dalam pendapat Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi adalah karya dari perhatian setiap individu untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[40] Amjad Ali, dkk, "The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan", Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial, (Vol. 6, No. 9, tahun 2016), 297.

[41] Kresna, "Motivasi Kerja (skripsi dan tesisi)", Juni 18, 2021. https://konsultasiskripsi.com/2021/06/18/motivasi-kerja-skripsi-dan-tesis-2/

memengaruhi perilaku seseorang dengan tujuan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Alur munculnya motivasi seseorang merupakan perpaduan dari ide-ide dukungan, penghiburan, tujuan, dan hadiah. Dalam memberikan dukungan yang dimaksudkan agar membuat individu atau karyawan dinamis dengan tujuan supaya mereka dapat bersemangat dan dapat menggapai hasil yang ideal. Jadi sangat baik dapat didefinisikan bahwasanya motivasi kerja yaitu suatu hal yang membuat dukungan atau semangat dalam kerja.[42]

Didalam al-quran surah Al-Fajr ayat 27-30 menerangkan perihal ketenteraman jiwa dan hati adalah bentuk munculnya suatu motivasi pada setiap individu yang terus deskriminasi dekat kepada Allah SWT saja.

يَٰٓأَيَّتُهَا ٱلنَّفْسُ ٱلْمُطْمَئِنَّةُ ﴿٢٧﴾ ٱرْجِعِىٓ إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً ﴿٢٨﴾
فَٱدْخُلِى فِى عِبَٰدِى ﴿٢٩﴾ وَٱدْخُلِى جَنَّتِى ﴿٣٠﴾

Artinya: Wahai jiwa yang tenang! Rujuklah kepada Tuhanmu dengan hati yang ridha dan diridhainya. Maka masuklah ke bagian golongan hamba-hambaku, dan masuklah kedalam surgaku. (Q.S. Al-Fajr [89]: 27-30)

Adapun ciri-ciri orang yang berjiwa tenang dalam surat al-Fajr ayat 27-30, merujuk pada munasabah, asbabun nuzul, tafsir surat al-Fajr ayat 27-30 diatas adalah sebagai berikut:[43]

- Beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
- Selalu suci, artinya tidak terombang-ambingkan hawa nafsu.
- Menghabiskan malam untuk beribadah kepada Allah SWT.
- Merendahkan dirinya (tidak sombong).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[42] Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 263-264.
[43] Fajar Nur Zulianto, "Konsep Jiwa Yang Tenang Dalam Surat Al-Fajr Ayat 27-30 Dan Implementasinya Dalam Kesehatan Mental (Analisis Bimbingan Konseling Islam)", Skripsi (Semarang: Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI), 2015): 112

- Menghiasi hidup dengan kebaikan.
- Dermawan.
- Memperhatikan silaturahim.
- Pemberani, artinya tidak takut dalam membela agama Allah.

Adapun motivasi yang tinggi pasti bakal diperoleh seorang hamba, jika ia melaksanakan seluruh perintah nya dan menjauhi larangan Allah SWT. Bentuk ketaatan dalam melaksanakan tugasnya selaku hamba sering dikerjakan atas dasar pada pijakan motivasi agar tetap beribadah dan memperoleh ridhoNya.

b. Karakteristik Motivasi

Nimran menjelaskan bahwa terdapat tiga 3 karakter utama motivasi, antara lain:

1. Usaha. Prinsip awal untuk motivasi ialah menjadi pengerahan khusus mengacu pada kemampuan perilaku kerja individu/beberapa yang dibuktikan dari individu pada pekerjaannya. demikian itu, termasuk benuk pekerjaan dan beragam aktivitas.
2. Arah atau Tujuan. Kepribadian kedua dari motivasi berhubungan dengan arah yang merupakan tujuan dari pengerahan tenaga dan tekad yang digerakkan oleh seorang individu pada dasarnya adalah sebagai hal yang bermanfaat atau berguna.
3. Keteguhan/Kemauan. Pada sila ketiga untuk motivasi yaitu menunjukkan keinginan kuat yang diperlihatkan seseorang dalam menerapkan usahanya pada kewajiban pekerjaannya.[44]

c. Teori Motivasi

Suatu tingkah laku manusia dalam pergaulan sepenuhnya ditentukan oleh kebutuhan. Sebagai pionir, harus memiliki pilihan

[44] Andy Setiawan and Tri Bodroastuti, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)," *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 1 (2012): 1–18.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

untuk memahami setiap bawahan memiliki kebutuhan daya motivasi yang tinggi. Hipotesis motivasi umumnya digunakan untuk menentukan tingkat perilaku manusia dalam organisasi, dan juga diciptakan oleh beberapa ahli antara lain:

1. Abraham Maslow

   Maslow mengatakan bahwa kekecewaan terhadap kebutuhan individu adalah sumber motivasi yang mendasar. Maslow menetapkan lima kebutuhan pada struktur Hierarki mulai yang paling rendah hingga yang paling berkembang. Mulai dari keperluan dasar tubuh untuk daya tahan, keamanan, mempunyai, status ego, dan realisasi diri.

Gambar 2. 1

Hierarki Kebutuhan Maslow

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

- *Self-actualization*: kebutuhan dalam memanfaatkan kekuatan, potensi, kapasitas dan kebutuhan dalam

menawarkan sudut pandang menggunakan pemikiran dan memberikan evaluasi analisis sesuatu.

- *Esteem Needs*: kebutuhan untuk harga diri, dihormati orang lain dan kebutuhan untuk dihormati.
- *Social Needs*: kebutuhan untuk merasa memiliki tempat, kebutuhan yang harus diakui oleh perkumpulan, kebutuhan untuk bekerja sama dan kebutuhan untuk dipuja dan disayangi.
- *Safety Needs*: Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan untuk jaminan dari marabahaya, resistensi, risiko serta iklim (lingkungan hidup).
- *Physicological Needs*: kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan untuk bisa makan dan minum, keamanan aktual, seksual sebagai kebutuhan yang paling rendah.

Tabel 2.2 Motivasi dan Kebutuhan[45]

Faktor umum organisasi	Tingkat kebutuhan	Faktor khusus
Pertumbuhan Prestasi Pengembangan	Aktualisasi diri	Tantangan pekerjaan Pengembangan kerja Prestasi kerja Kreativitas
Pengakuan Status Harga diri Penghormatan	Ego, Status, Penghargaan	Kenaikan upah Pengakuan kelompok Titel kerja Hakikat kerja
Persahabatan Pertemanan Kasih sayang	Sosial	Kualitas supervisi Pertemanan profesional Kecocokan rekan kerja

[45] Veithzal Rivai Zainal dan FauziBahar, Islamic Education Management: dari Teori ke Praktik Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam perspektif Islam, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 349-352.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Keselamatan Keamanan Kenaikan upah Kompetensi Stabilitas	Keamanan dan keselamatan	Tunjangan tambahan Kondisi kerja yang aman
Udara Makanan Tempat tinggal Seks	Psikologis	Pemanas dan pendingin Gaji Kantin Kondisi kerja

2. Herzberg

   Menurut Herzberg. Terdapat dua aspek yang mendukung seseorang supaya berjuang untuk meraih pemenuhan dan menghindari kekecewaan, serta menghindari ketidakpuasan. Kedua variabel ini disebut faktor hegiene (extraneous endless factors) dan motivasi (elemen karakteristik). Faktor higiene mendorong individu untuk menghindari kekecewaan, termasuk hubungan manusia, keadaan lingkungan, kompensasi, dll (faktor ekstrinsik). Sedangkan faktor motivasi mengajak individu supaya berjuang meraih pemenuhan yang meliputi pengakuan, pencapaian, kemajuan, tingkat kehidupan, dll (faktor intrinsik).

3. Vroom

   Adapun Teori dari Vroom yaitu *cognitive theory of motivation* menerangkan apa sebab individu tidak mau mencapai suatu hal yang dia terima tidak bisa melaksanakannya, terlepas dari apakah hasil pekerjaannya begitu menarik. Seperti yang ditunjukkan oleh Vroom, derajat seseorang tidak sepenuhnya ditentukan oleh tiga bagian, yaitu:

   - Asumsi (kepercayaan) pemenuhan suatu tugas.
   - Instrumen. khususnya evaluasi mengenai apa saja yang bakal terjadi dengan asumsi efektif saat melakukan tugas (penyelesaian tugas dalam memperoleh nilai tertentu).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

- Valensi adalah reaksi tentang hasil ibarat kecenderungan yang baik, pesimis atau tidak memihak. Disebut motivasi tinggi dengan anggapan karya tersebut menghasilkan sesuatu yang melampaui keinginan atau anggapan dan inspirasi rendah dengan anggapan usaha tersebut tidak dinanti secara pasti.[46]

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

M. Zahari mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah penempatan, karena karyawan yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan minat terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja.[47]

Fauziyah juga mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika manajemen perusahaan tidak melakukan penempatan yang baik bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Apabila motivasi kerja menurun tentuk akan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.[48]

Motivasi yaitu interaksi mental pada diri seorang individu yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, unsur-unsur yang dimaksut menggabungkan unsur dalam dan unsur luar yang bermula dari karyawan. Faktor pengaruh motivasi sebagai berikut:[49]

1. Faktor Intern.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[46] Susatyo Herlambang, "Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi", (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014), 68.

[47] Zahari MS, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi," Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 5, No. 2, (Oktober 2020): 7.

[48] Fauziah Agustini, "Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek Medan," Jurnal Niagawan, Vol 8, No. 2, (Juli 2019): 5.

[49] Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Edisi Pertama, 2012), 116

a) Keinginan untuk hidup, Ingin memiliki pilihan dalam hidup termasuk keperluan dalam mendapatkan gaji yang memuaskan, terlindungi dan bahagia dengan lingkungan kerja, pekerjaan yang konsisten meskipun bayarannya tidak cukup.

b) Keinginan dapat penghargaan. Individu perlu bekerja karena munculnya kemauan untuk dihormat dan dianggap oleh orang lain.

c) Ingin dapat memiliki. kemauan untuk mempunyai benda bisa memotivasi individu dalam menjalankan pekerjaannya.

d) Keinginan dalam mendapatkan pengakuan. Keinginan ini bertujuan mendapatkan pengakuan yang mungkin termasuk:

- Ada penghargaan untuk pencapaian
- Adanya hubungan kerja yang menyenangkan dan solid
- Organisasi tempat bekerja dianggap oleh daerah setempat
- Kepemimpinan yang adil serta bijak
- Keinginan akan kekuasaan

Adapun hasrat akan kekuasaan akan mendorong seorang untuk bekerja. Berkali-kali hasrat akan kekuasaan ini bergantung pada cara yang menipu, akan tetapi cara melakukannya masih belum berubah seperti bekerja. Hal-hal biasa yang wajib terwujudkan dalam mendapatkan kesenangan kerja bagi pekerja. Pekerja mulai merasa terpenuhi jika pada suatu tugas terdapat:

a) Kesempatan untuk menyumbangkan pemikiran

b) Hak otonomi

c) Kesempatan mendapatkan kritik atas karya yang telah diselesaikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d) Variasi dalam mengurus pekerjaan.

2. faktor Ekstern. Unsur luar juga berperan untuk merendahkan motivasi kerja individu. Adapun faktor ekstern itu antara lain:

a) Kondisi iklim kerja. Secara umum keadaan kantor dan kerangka kerja yang terdapat di lingkungan karyawan yang melaksanakan pekerjaan dan bisa berpengaruh terhadap penerapan dalam pekerjaan.

b) Kompensasi yang mumpuni. Sebagai alat motivasi yang dibilang sangat efektif untuk setiap perusahaan dalam mendukung para karyawan supaya bekerja secara baik.

c) Pengawassan yang baik. Kapasitas dari supervisi pada sebuah tugas ialah membagikan arahan, bimbingan kerja pada karyawan, supaya bisa melakukan kerja secara benar tanpa adanya kekeliruan yang dibuat. Maka dari itu posisi supervisi begitu erat kaitannya dengan karyawan saat merealisasikan tugasnya setiap waktu. Jika supervisi yang dekat dengan karyawan ini mendominasi kekuasaan setiap pekerjaan serta penuh dengan karakter kepemimpinan, tentu dapat dipastikan situasi kerja dapat antusias dan semangat.

d) Terdapat stabilitas pekerjaan. Semua individu perlu bekerja semaksimal mungkin serta bersungguh-sungguh mempertaruhkan suatu yang berada dalam dirinya bagi perusahaan, jika yang berkaitan beranggapan terpenuhi dengan adanya jaminan karier yang begitu nyata saat melaksanakan pekerjaan.

e) Status dan kewajiban. Dalam suatu jabatan adalah sebagai asumsi bagi setiap pekerja dalam bekerja. Karena dengan melibatkan suatu jabatan, individu akan merasa dirinya dipercaya, diberi kekuatan serta kewajiban yang luar biasa untuk menyelesaikan kegiatannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

f) Aturan yang fleksibel. Untuk organisasi besar, biasanya ada kerangka kerja dan teknik yang ditetapkan yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan. Umumnya sebagai pedoman yang mengamankan dan memotivasi karyawan agar bekerja semakin bagus. Tentunya dipandang dari berbagai organisasi besar yang memberikan kerangka/prestasi kerja saat memberi gaji ke setiap karyawan. Menariknya, semua pedoman yang relevan dalam organisasi tersebut penting untuk disosialisasikan sejelas mungkin kepada karyawannya, sehingga tidak ada lagi pertanyaan atau merasa tidak memiliki aturan dalam mengurus pekerjaan yang ditugaskan.[50]

e. Indikator Motivasi

Menurut Abraham Maslow indikator motivasi antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis, khususnya kebutuhan makan dan minum, jaminan aktual, bernafas dan seksual
2. Rasa aman adalah persyaratan jaminan dari bahaya, bentrokan, risiko, dan iklim.
3. Kebutuhan merasa memiliki adalah kebutuhan yang harus diakui ataupun diterima oleh sekelompok, berkumpul, berhubungan, dan kebutuhan untuk dipuja dan disayangi.
4. Kebutuhan untuk harga diri, khususnya dalam dianggap dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan pemenuhan diri (Aktualisasi), kebutuhan untuk mendayagunakan kapasitas, potensi dan kemampuan. Kebutuhan untuk mengemukakan pemikiran dengan memberikan kritik dan penilaian.

3. Kinerja Karyawan

[50] Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 118.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seberapa efektif individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Prawirosentono, pelaksanaan adalah pekerjaan yang dilaksanakan oleh masing-masing atau suatu perkumpulan pada sebuah organisasi bertara keahlian dan keharusannya sendiri, pada arah dalam meraih suatu capaian organisasi yang berkaitan dengan setuju atau bukan melawan peraturan serta berbanding lurus pada prinsip sopan santun dan moral.[51]

Berdasarkan mangkunegara, arti dari kata kinerja berawal dari kata *Job performance* atau *Actual Permormanse* dimana artinya suatu Istilah yang mengandung arti suatu pencapaian kerja/prestasi sejati yang telah diraih suatu individu. Mangkunergara juga mengatakan bahwasanya kinerja merupakan nilai karya dalam kelebihan serta jumlah yang diraih suatu perwakilan saat memahami kewajibannya sebanding dengan kewajiban yang didistibusikan kepada para pekerja tersebut.[52] Edison mengemukakan bahwa kinerja ialah akibat dari peredaran yang mengacu serta disurvei atau di antisipasi sesuai jarak waktu yang ditentukan dalam pandangan kesepakatan dan ketentuan yang sudah ditetapkan awalnya.[53]

Kinerja sebagaimana dimaksud oleh Kasmir adalah suatu perbuatan dan hasil kerja yang sudah didapat saat menyelesaikan tugas serta tanggungan yang di amanahkan pada rentan waktu yang ditentukan.[54] Moeheriono juga mengemukakan bahwa kinerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[51] Ilham Pettalolo, "Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah," *e-Jurnal Katalogis,* 1, no. 7 (2013): 112.
[52] Endang Supardi, "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016): 8.
[53] Bakhtiar Abbas, Rince Tambunan, and Rahmatia, "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai VariabelIntervening Pada Pd. Bpr Bahteramas Di Sulawesi Tenggara," *Journal of Management & Business* 3, no. Desember (2020): 295–313, journal.stieamkop.ac.id/seiko.
[54] Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 182.

adalah gambaran tingkat keberhasilan saat melaksanakan kegiatan ataupun strategi gerakan saat mendalami visi dan misi, sasaran organisasi yang diperluas melewati perencanaan mendasar pada organisasi.[55]

Dari beberapa pendapat menurut beberapa tokoh diatas maka peneliti memberi kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja memiliki definisi yang setara. Kinerja ialah suatu perolehan yang diraih bagi pekerja pada era yang ditentukan pada sebuah perusahaan yang diselesaikan setara dengan kewenangan serta kewajibannya, hal ini atas dasar tujuan terahir untuk mencapai dalam sebuah asosiasi atau organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Suparyadi menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.[56]

Salah satu alasan yang menjadi penyebab terpengaruhnya kinerja yaitu sesuatu yang dapat menentukan apakah kinerja terjadi secara ideal atau tidak. Kinerja pada dasarnya bisa dipengaruhi oleh beberapa variable. Menurut Kasmir, antara lain:[57]

1. Kapasitas dan Keterampilan

   Mempunyai suatu keahlian dan kapasitas yang unggul dapat memberikan kinerja yang hebat juga. Begitu juga sebaliknya, untuk karyawan yang belum dapat memiliki pilihan dalam menuntaskan pekerjaan mereka dengan tepat, itu akan memberikan hasil yang buruk juga. Dengan demikian akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[55] Moeheriono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 195.
[56] Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 300.
[57] Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, 189.

menunjukkan eksekusi pekerja yang tidak menguntungkan, oleh karena itu kemampuan dan kapasitas akan benar-benar berpengaruh pada kinerja seseorang.

2. Rencana Kerja

   Rencana kerja dapat meringankan pekerja saat meraih pencapaian mereka, apabila tugas mempunyai rencana yang layak tentu akan membuat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara akurat.

3. Karakter

   Karakter yang dimaksud adalah watak yang digerakkan oleh individu tersebut, dikarenakan masing-masing seseorang mempunyai watak yang unik dalam hubungannya antar sesama.

4. Informasi/Pengetahuan

   Informasi di sini mengandung pengertian informasi mengenai pekerjaan. Sebagai individu yang mempunyai informasi yang bagus tentang pekerjaan akan benar-benar dapat memberi hasil kerja yang bagus, begitu juga sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

   Inspirasi kerja ialah dukungan untuk setiap orang dalam mengurus kewajibannya. apabila pekerja memiliki dorongan internal atau eksternal yang kuat, misalnya dari organisasi, maka pada saat itu pekerja akan terpacu untuk bekerja secara efektif.

6. Kepemimpinan

   Wewenang adalah tindakan perintis saat mengintruksikan, melahirkan hak, dan memohon pekerjanya supaya bisa melaksanakan usaha dan tugasnya yang telah bagikan.

7. Gaya Otoritas

   Gaya kepemimpinan ialah tingkah atau sikap pimpinan dalam memberikan intruksi kepada bawahannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

8. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja adalah suatu kesenangan/bahagia, perasaan suka dari tiap individu ketika melaksanakan sebuah tugas. apabila karyawan ceria, bersemangat, dan suka bekerja maka efek samping dari pekerjaan mereka akan membuahkan hasil.

9. Tempat Kerja

   Kawasan kerja adalah suatu lingkungan ataupun keadaan di daerah lingkungan kerja. Lokasi kerja yang dimaksud bisa berbentuk ruangan, desain, kantor dan kerangka kerja, serta asosiasi kerja bersama teman kerja individu.

10. Budaya Otoritatif

    Budaya organisasi ialah suatu aturan yang berlaku dan didapatkan pada sebuah asosiasi/organisasi.

11. Dedikasi

    Keteguhan para karyawan supaya selalu bekerja dan menjaga lokasi dimana mereka bekerja. Hal ini dibuktikan sebagai bentuk kesetiaan untuk tetap bekerja dan besungguh-sungguh walaupun organisasi berada pada keadaan yang memilukan.

12. Tanggung jawab

    Konsistensi seorang pekerja dalam menyelesaikan kebijakan atau acuan organisasi di lokasi kerja.

13. Kedisiplinan Kerja

    Disiplin kerja merupakan suatu usaha karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaannya secara serius.

    Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi salah satunya adalah penempatan. Dalam penempatan karyawan posisi jabatan yang tepat merupakan komponen yang penting karena dapat membantu perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan, sesuai dengan pernyataan Gomes bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.[58]

c. Aspek / Indikator Kinerja

Dengan memahami kualitas dan kekurangan, atau faktor pencapaian untuk kinerja karyawan dan perusahaan, maka akan mendapatkan arah menuju profesional hususnya memperbaiki kerusakan yang telah dibuat sampai saat ini. Indikator kinerja yang dikemukakan Mathis Dan Jackson, sebagai berikut:

1. Jumlah: Kuantitas adalah jumlah yang di dapatkan dan bisa di definisikan dengan jumlah unit dan jumlah siklus. Jumlahnya di prediksi dari pandangan pekerja terhadap jumlah tugas yang dibagikan.
2. Kualitas yaitu kepatuhan dalam mekanisme, disiplin, komitmen. Seberapa besar efek samping dari aktivitas yang diinginkan mendekati kesempurnaan, artinya dapat mencocokkan beberapa pendekatan secara optimal untuk memenuhi tujuan dari sebuah aktivitas yang diharapkan. Sifat pekerjaan dapat diperkirakan dengan pandangan pekerja mengenai sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan usaha terhadap kemampuan dan kapasitas karyawan yang sebenarnya.
3. Ketepatan: Ketepatan yang dimaksud adalah bahwa karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab trhadap waktu yang ditentukan sebelumnya dan bisa memperluas waktu yang tersedia di berbagai aktivitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[58] Gomes, F.C, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Andi Offset, 2013), 117.

4. Kehadiran adalah kepercayaan bahwa akan bekerja secara konsisten sesuai jam kerja.
5. Kapasitas untuk Bekerja Sama adalah kapasitas tenaga kerja yang memiliki pilihan agar bersinergi terhadap orang lain ketika menuntaskan tanggung jawab serta pekerjaan yang sudah ditentukan untuk meraih kemudahan penggunaan dan jumlah terbesar.[59]

Sedangkan beberapa petunjuk indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara adalah:

1. Sifat pekerjaan merupakan kapasitas untuk memberikan selaras dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh organisasi.
2. Kuantitas kerja ialah kapasitas untuk memberikan sesuai dengan kuantitas norma yang ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.
3. *Work reliability* adalah kemampuan seorang pekerja untuk memberikan kejujuran dalam mengerjakan administrasi perusahaan dengan standar terbaik.
4. *Work attitude*, mentalitas terhadap perwakilan organisasi lain dan partisipasi antar rekan kerja, tanggung jawab kepada atasan atau pimpinan untuk situasi ini dapat memotivasi kayawan untuk mengerjakan dan meningkatkan kerja mereka.[60]

Adapun mengenai beberapa indikator eksekusi pekerja menurut sentimen yang berbeda, antara lain:[61]

1. Suatu tujuan kearah lebih baik. Harus dicapai seseorang mulai sekarang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[59] Marnis Kadir, Abdul and Daan Machasin, "Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru," *Ekonomi* 22 (2014):1–17.
[60] A. Fadilah, "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)," *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1,no.5 (2013): 847–852.
[61] Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 86.

2. Standar. proporsi apakah tujuan individu yang ideal bisa tercapai.
3. Instrumen atau sarana. Merupakan komponen pendukung pencapaian tujuan.
4. Capability. Sebuah kapasitas yang didapat oleh seorang individu untuk mengungkapkan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Kritik (umpan balik). sebuah informasi yang digunakan untuk menilai kemajuan pelaksanaan dan norma kerja.
6. Inspirasi. Penjelasan atau dorongan bagi seseorang agar memiliki pilihan untuk mencapai sesuatu.
7. Kesempatan. Dalam peluang yang terbuka, karyawan perlu memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi mereka.

Mengingat sebagian dari indikator yang dirujuk di atas, bisa disimpulkan bahwa agar dapat mengetahui kinerja yang diselesaikan oleh karyawan maka harus terlihat dari beberapa sudut, misalnya, terlepas dari apakah pekerjaannya yang dibuat sangat bagus, kualitas yang dimaksud mencakup berapa banyak yang dapat dilaksanakan dari seorang karyawan, tempo waktu berapa lama dibuat oleh seorang karyawan dengan melihat hasil yang didapat, perilaku yang menyenangkan harus terlihat dari kerjasama yang dilaksanakan dan mempunyai dedikasi yang maksimal. Maka dari itu organisasi akan lebih tertata dan efektif nantinya.

d. Karakteristik Kinerja karyawan

Adapun beberapa karakteristik seorang karyawan dengan kualitas kerja yang baik adalah:

1. Memiliki kewajiban moral yang tinggi
2. Mempunyai tujuan yang realistis
3. Berani mengambil dan menanggung resiko yang sedang dihadapi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. mempunyai perencanaan kerja yang luas dan memiliki pilihan untuk berusaha memahami tujuannya
5. Cari peluang berharga untuk memahami strategi yang sudah dimodifikasi sebelumnya.
6. Memanfaatkan dari adanya substansial dalam semua kegiatan pekerjaan yang diselesaikan oleh individu.[62]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[62] Askar Yunianto and Penunjang Waruwu, "Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Dengan Anteseden Kepemimpinan Terpersepsi Dan Lingkungan Kerja Terpersepsi," *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu* (2017): 472.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode kuantitatif merupakan suatu cara penelitian berdasarkan pemikiran positivisme yang dipakai untuk melihat suatu kelompok ataupun beberapa pengujian, mengumpulkan data dengan memakai instrumen penelitian, analisis informasi bersifat kuantitatif/factual yang memiliki arah dalam menguji spekulasi yang dikemukakan.[63]

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian survei. Teknik survei ialah strategi eksplorasi yang memakai kuesioner untuk instrumen fundamental untuk mengumpulkan informasi. Teknik survei ini menggunakan desain dasar namun siklusnya cepat. Pada situasi saat ini, peneliti bakal terjun secara langsung dalam menggali informasi dibutuhkan oleh peneliti untuk penelitian ini, diawali dari mengawasi sejumlah karyawan dan mengamati kinerja karyawan dan mengambil informasi lewat wawancara sera bisa menggunakan kuesioner.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

   Populasi ialah cakupan spekulasi meliputi dari subjek ataupun objek yang memiliki sifat dan jumlah yang ditentuka hingga terkadang tidak ditetapkan oleh peneliti dengan maksud agar bisa dipelajari dan berahkhir dengan hasil dari kesimpulan. Lebih sederhananya populasi merupakan total dari subjek ataupun objek baik berwujud benda, manusia, atau lainnya yang dapat menginput data darinya.[64]Adapun yang menjadi populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Delta Windu Purnama yang berjumlah 34 orang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[63] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*", (Penerbit Alfabeta:Bandung,2013), cet. Ke-4 : 11

[64]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif (Bandung: Alfabeta, 2018) : 51.

2. Sampel

Sampel ialah sebagian karakteristik dan hasil yang didapat dari populasi. Adapun strategi penetapan sampel yang dipakai berupa sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan cara menentukan sampel jika keseluruhan anggota populasi dipakai sebagai sampel. Dengan begitu jumlah sampel yang digunakan dalam pada ini yaitu sama dengan populasinya sebanyak 34 responden karyawan PT Delta Windu Purnama dikarenakan jumlah populasi penelitian sedikit.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan satu-satunya teknik para peneliti untuk mendapatkan informasi yang kemudian nanti dipecah ataupun ditangani hingga mencapai suatu tujuan.[65] Instrumen penelitian didefinisikan alat yang dipakai untuk peneliti saat menggabungkan sebuah informasi yang sepenuhnya bertujuan untuk membuatnya lebih mudah bagi peneliti dengan hasil yang lebih baik. Oleh karenanya, supaya para peneliti bisa mendapatkan informasi yang sesuai dan lengkap maka dalam hal ini fokus pada berbagai prosedur dan instrumen informasi yang dipakai oleh peneliti meliputi:

a) Observasi

Observasi merupakan metode menggabungkan data dimana dari peneliti melakukan pencatatan dan mengamati secara teratur terhadap gejala yang muncul di objek penelitian.[66] Teknik ini juga bisa difungsikan dalam memperoleh data observasi pertama supaya bisa memahami kategori penempatan kerja, motivasi dan kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[65] Oktafiani, Eli. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Perlni (Persero)", Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Sumatera Utara: Medan, 2020.): 47.
[66] Ridwan Karim, "Teknik Pengumpulan Data, Pengertian dan Jenis," Insight, Maret 10, 2022, https://penerbitbukudeepublish.com/teknik-pengumpulan-data/.

b) Angket/Kuesioner

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk membagikan suatu pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada responden agar supaya dijawab. Sebagai tekhnik penyatuan data yang dikatakan mahir dengan asumsi peneliti mengetahui tanpa ragu mengenai faktor-faktor yang akan diperkirakan dan menyadari secara umum akan apa yang bisa diantisipasi lewat responden.[67]

Survei yang menggunakan kuesioner ini bisa berbentuk pertanyaan terbuka atau tertutup serta bisa dibagikan ke responden secara langsung ataupun dikirim lewat web. Apalagi pada penelitian ini, kuesioner/angket disebarluaskan untuk para karyawan PT Delta Windu Purnama yang terlibat.

c) Dokumentasi

Pada penelitian ini, peneliti meminta beberapa data yang di perlukan kepada admin perusahaan untuk memperkuat data pokok, selanjutnya melaksanakan dokumentasi berupa foto dengan beberapa karyawan serta dokumentasi saa responden mengerjakan kuesioner yang diberikan. Hal ini dianggap sangat perlu karena untuk memperkuat peneliatian yang akan peneliti lakukan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan fasilitas bagi peneliti untuk menyatukan data-data bertujuan supaya bisa memudahkan peneliti dan menghasilkan data yang semakin baik.[68] Agar bisa memiliki data yang diinginkan dalam penelitian ini, peneliti memakai instrument penelitian menggunakan jenis skala likert. Skala likert disebut juga skala sikap dimana data yang digali biasanya untuk mengukur sikap dan karakter,

[67] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung : cv Alfabeta, 2017), 142.
[68] Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *"Metodologi Penelitian Kesehatan"*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 180.

namun dalam penelitian ini khusus variabel penempatan kerja peneliti menggunakan skala likert dikarenakan adanya keterbatasan akses dengan informan penelitian. Penggunaan skala likert itu sendiri mempunyai 5 pilihan jawaban yang sudah diberi bobot nilai dan wajib dipilih salah satu bagi sampel penelitian dengan cara memberikan tanda checklist (v) pada satu jawaban yang dipilih, adapun pilihannya yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Ragu-ragu (R), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS), sesuai dari tabel berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Favourable	Skor Unfavourable
1.	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5
2.	Tidak Setuju (TS)	2	4
3.	Ragu-ragu (R)	3	3
4.	Sesuai (S)	4	2
5.	Sangat Sesuai (SS)	5	1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Aitem pernyataan pada skala likert memiliki dua bagian, yaitu favourabel (F) dan unfavourabel (UF). bagian favourabel (F) menjelaskan indikator yang bisa mendorong variabel yang mau diukur, adapun kategori unfavourabel (UF) menunjukkan indikator variabel yang tidak memberi dukungan ataupun bertentangan pada apa yang mau dinilai pada penelitian. Indikator ditingkatkan atas dasar dari aspek tiap-tiap variabel. Setiap aitem pernyataan positif favourable (F) ataupun negatif unfavourable (UF) mempunyai skor tersendiri, skor itu

bisa diketahui oleh masing-masing skala variabel yang sudah ditentukan pada awalnya.

1. Skala Penempatan Kerja

   Skala penempatan kerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Wahyudi terdapat 4 (empat) aspek, diantaranya : Pendidikan, Pengetahuan Kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Sebagaimana tabel *blue print* pada skala penempatan kerja:

Tabel 3.2

Skala *Blue Print* Penempatan Kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Pendidikan	Kesesuaian pekerjaan dengan latar pendidikan formal	1,3	2,4	4
		Kesesuaian pendidikan tambahan (non formal) yang dimiliki	5	6	2
2	Pengetahuan kerja	Penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik	7	8,9	3
		Kesesuaian lamanya pengalaman kerja	10	11,12	3
		Mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja	13	14,15	3

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		Mengambil ilmu/pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan	16	17	2
3	Keterampilan kerja	Membuat keputusan dalam bekerja	18,19		2
		Mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan demi tujuan perusahaan	20,21	22	3
4	Pengalaman Kerja	Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan pengalaman kerja yang dimiliki	23	24	2
		Kesesuaian lama waktu yang diperlukan dengan pengalaman kerja	25,26		2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Skala Motivasi

Skala motivasi yang diterapkan pada penelitian ini menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) terdiri dari 5 (lima) aspek, antara lain : fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Sebagaimana tabel *blue print* pada skala motivasi berikut:

Tabel 3.3

Skala *Blue Print* Motivasi

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Fisiologis	Makan dan minum, bernafas, perlindungan fisik, dan seksual	1,2, 5	3,4,6	6
2	Rasa Aman	Perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja	7	8	2
		Jaminan mengenai kelangsungan pekerjaannya	9,11	10	3
3	Sosial	Menjalin hubungan kerja	12,13,14	15,16	5
4	Perhagaan	Penghargaan atas prestasi	17,18		2
		Dihormati, dan Dihargai	19	20	2
5	Aktualisasi Diri	Kesempatan Pengembangan diri	21,22	23	3
		Kesempatan promosi jabatan	24	25	2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Skala Kinerja

Skala kinerja yang ditetapkan dalam penelitian ini berdasarkan Mathis Dan Jackson terdapat 5 (lima) aspek, yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Tabel 3.4

Skala *Blue Print* Kinerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kualitas	Keterampilan dan kemampuan pegawai	1,2		2
		Kesempurnaan menyelesaikan tugas	3,4, 5	6	4
2	Kuantitas	Penetapan target kerja	7	8,9	3
3	Ketepatan Waktu	Tepat waktu menyelesaikan tugas	10	11,12	3
4	Kehadiran	Disiplin kehadiran	13	14,15,16,17	5
5	Kemampuan Bekerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	18,19,20		3
		Bekerja sama dengan rekan kerja	21,22,23,24,25,26	27,28,29	9

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Awal mulai instumen ini dipakai dalam menyatukan data, maka percobaan dituntaskan dahulu.[69] Dengan begitu uji coba instrumen telah direalisasikan ke karyawan PT. HM Sampoerna, Tbk. yang berlokasi di Jl Pb. Sudirman No.17, Sidomukti, Kraksaan, karang Dampit, Kebonagung, Kec. Kraksaan, Kabupaten Proboloinggo, Jawa Timur 67282. Di ikuti sebanyak 30 karyawan yang diselenggarakan pada tanggal 18 Mei 2022. Uji coba instrument yang sudah dilakukan

[69] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010) 165

peneliti sebelumnya memakai pertolongan dari kuesioner *hardfile* uji coba yang disebar kepada karyawan, alasan peneliti memakai kuesioner *hardfile* tersebut dikarenakan menurut karyawan lebih mudah mengingat rata-rata usia karyawan yang ditetapkan sebagai uji coba sekitar 40 tahun ke atas tidak bisa.

Sesudah peneliti merealisasikan uji coba instrumen bisa disimpulkan jika ada 20 aitem pernyataan yang gagal dari 100 aitem pernyataan yang sudah di uji cobakan hingga hanya ada 80 aitem pernyataan, ada 5 aitem yang gugur dari skala penempatan kerja, adapun untuk skala motivasi terdapat 6 aitem, dan untuk skala kinerja terdapat 9 aitem yang gagal. Maksut dari adanya uji coba instrumen yaitu mendapatkan instrumen dari aitem pernyataan yang benar-betnar baik.[70] Alat penelitian yang sesuai harus bisa melengkapi syarat penting, yaitu validitas dan reliabilitas. Bagian penelitian yang valid dan bisa di integrasikan yaitu ketentuan penting untuk meraih nilai studi yang benar dan tidak diragukan.

Terdapatnya skala penempatan kerja, skala motivasi, dan skala kinerja, tentu harus terdapat uji validitas dan realibilitas bagi setiap skala, sebagaimana berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan dalam memahami kebenaran sebuah item pernyataan ketika mengukur variabel yang akan diteliti. Sebuah item dikatakan valid jika bisa menilai apa yang semestunya diukur. Jika instrumen telah memenuhi bukti validitas konstruk, maka seluruh item pernyataan dalam skala likerti ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.[71]

Uji validitas disebut juga sebuah ukuran yang membuktikan tingkatan kevaliditan instrumen. Jadi, Instrumen bisa dibilang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[70] Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Peraktek,166.
[71] Yusup, Febrianawati. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7, 19.

seuai apabila bisa mengukur sesuatu yang diharapkan serta menguak data variabel yang diteliti secara benar. Validitas adalah sebuah catatan yang dapat membuktikan jika alat pengukur betul-betul mengukur sesuatu yang di ukur. Adanya kuesioner disini adalah alat estimasi yang harus mengukur apa yang perlu diukur oleh peneliti. Metode dalam mengambil keputusan dari uji validitas adalah jika nilai sig >0,05 maka aitem dikatakan tidak valid dan jika nilai sig <0,05 maka aitem dikatakan valid.[72] Dari 26 skala penempatan kerja, semuanya dikatakan valid. adapun dari 25 skala motivasi, ada 2 aitem pernyataan yang dikatakan gagal atau tidak valid hingga skala motivasi yang masih tersedia ada 23 aitem yang dinyatakan valid. Begitupun dari 29 skala kinerja, ada 5 aitem pernyataan yang dinyatakan tidak valid hingga skala kinerja hanya trsisa ada 24 aitem valid.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Skala Penempatan Kerja

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL PENEMPATAN KERJA (V. X)			
No Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
X. 1	0,757	0,338	Valid
X. 2	0,767	0,338	Valid
X. 3	0,472	0,338	Valid
X. 4	0,897	0,338	Valid
X. 5	0,753	0,338	Valid
X. 6	0,654	0,338	Valid
X. 7	0,452	0,338	Valid
X. 8	0,65	0,338	Valid
X. 9	0,518	0,338	Valid
X. 10	0,648	0,338	Valid
X. 11	0,641	0,338	Valid
X. 12	0,796	0,338	Valid

[72] Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, (Jakarta; Erlangga, 2012)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

X. 13	0,636	0,338	Valid
X. 14	0,658	0,338	Valid
X. 15	0,363	0,338	Valid
X. 16	0,364	0,338	Valid
X. 17	0,383	0,338	Valid
X. 18	0,407	0,338	Valid
X. 19	0,339	0,338	Valid
X. 20	0,384	0,338	Valid
X. 21	0,357	0,338	Valid
X. 22	0,544	0,338	Valid
X. 23	0,343	0,338	Valid
X. 24	0,36	0,338	Valid
X. 25	0,397	0,338	Valid
X. 26	0,403	0,338	Valid

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Skala Motivasi

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL MOTIVASI (V. Y1)			
No Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
Y1. 1	0,514	0,338	Valid
Y1. 2	0,436	0,338	Valid
Y1. 3	0,635	0,338	Valid
Y1. 4	0,240	0,338	Tidak Valid
Y1. 5	0,417	0,338	Valid
Y1. 6	0,625	0,338	Valid
Y1. 7	0,346	0,338	Valid
Y1. 8	0,613	0,338	Valid
Y1. 9	0,471	0,338	Valid
Y1. 10	0,476	0,338	Valid
Y1. 11	0,605	0,338	Valid
Y1. 12	0,414	0,338	Valid
Y1. 13	0,43	0,338	Valid
Y1. 14	0,391	0,338	Valid
Y1. 15	0,45	0,338	Valid
Y1. 16	0,281	0,338	Tidak Valid
Y1. 17	0,408	0,338	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Y1. 18	0,505	0,338	Valid
Y1. 19	0,358	0,338	Valid
Y1. 20	0,369	0,338	Valid
Y1. 21	0,472	0,338	Valid
Y1. 22	0,454	0,338	Valid
Y1. 23	0,467	0,338	Valid
Y1. 24	0,421	0,338	Valid
Y1. 25	0,57	0,338	Valid

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL KINERJA (V. Y2)			
Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
Y2. 1	0,432	0,338	Valid
Y2. 2	0,37	0,338	Valid
Y2. 3	0,397	0,338	Valid
Y2. 4	0,456	0,338	Valid
Y2. 5	0,48	0,338	Valid
Y2. 6	0,295	0,338	Tidak Valid
Y2. 7	0,562	0,338	Valid
Y2. 8	0,454	0,338	Valid
Y2. 9	0,53	0,338	Valid
Y2. 10	0,333	0,338	Valid
Y2. 11	0,512	0,338	Valid
Y2. 12	0,483	0,338	Valid
Y2. 13	0,543	0,338	Valid
Y2. 14	0,378	0,338	Valid
Y2. 15	0,274	0,338	Tidak Valid
Y2. 16	0,498	0,338	Valid
Y2. 17	0,557	0,338	Valid
Y2. 18	0,382	0,338	Valid
Y2. 19	0,435	0,338	Valid
Y2. 20	0,44	0,338	Valid
Y2. 21	0,685	0,338	Valid
Y2. 22	0,377	0,338	Valid
Y2. 23	0,407	0,338	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Y2. 24	0,258	0,338	Tidak Valid
Y2. 25	0,224	0,338	Tidak Valid
Y2. 26	0,374	0,338	Valid
Y2. 27	0,547	0,338	Valid
Y2. 28	0,635	0,338	Valid
Y2. 29	0,320	0,338	Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indek yang memberi petunjuk dari suatu alat pengukur bisa dibenarkan atau bisa dipercaya. Sebuah Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila mempunyai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0.6 ataupun diatasnya.[73] Adapun uji reliabilitas yang akan dipakai yaitu menggunakan Alpha Cronbach dikarenakan instrumen penelitian berupa angket/kuesioner. Adapun Rumusnua yaitu:

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

Keterangan :
r_{11} = koefisien reliabilitas instrument (total tes)
k = jumlah butir pertanyaan yang sah
$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varian butir
σ_t^2 = varian skor total

berikut adalah indeks koefisien reliabilitas :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 3.8

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien Alpha
Penempatan Kerja	0,907
Motivasi	0,838
Kinerja	0,849

[73] Sugiono, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur SGPosture Evaluation," *Jurnal Keterapian Fisik* 5, no. 1 (2020): 55.

a) Skala Penempatan Kerja

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Skala Penempatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	26

Dari hasil penjumlahan *SPSS for windows 26*, maka dapat diketahuii bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Skala Penempatan Kerja sebesar 0,907 > 0,060 yang mana skala Penempatan Kerja disebut reliabel dengan interval koefisien kuat.

b) Skala Motivasi

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,838	23

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Adapun hasil dari perhitungan *SPSS for windows 26*, maka bisa diketahui jika nilai *Cronbach's Alpha* Skala Motivasi sebesar 0,838 > 0,060 yang mana skala Motivasi disebut reliabel dengan interval koefisien kuat.

c) Skala Kinerja

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,849	24

Dari hasil penjumlahan *SPSS for windows 26*, diketahui jika nilai *Cronbach's Alpha* Skala Kinerja sebesar 0,849 > 0,060 yang mana skala Kinerja dianggap reliabel dengan interval koefisien kuat.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan penyederhanaan data hasil penelitian berupa bentuk yang gampang dipahami, dan di definisikan. Beberapa pelaksanaan saat menganalisis data ialah menggabungkan data menurut variabel dan jenis responden, kemudian melakukan tabulasi data menurut variabel dari semua responden yang telah ditentukan, memberikan data dari setiap variabel yang akan diteliti, setalah itu melaksanakan penjumlahan dalam menanggapi rumusan masalah, serta melaksanakan penjumlahan untuk menguji suatu hipotesis yang sudah dikemukakan.

Teknik analisis data yang dipakai yaitu teknik analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif ialah teknis analisis data menggunakan ataupun memanifestasikan data yang sudah ada tanpa ada maksud membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi.[74] Penelitian ini menggunakan teknis analisis deskriptif karena subjek penelitian yang dipakai pada

[74] Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, dkk. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta : Sibuku Media, 2017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

penelitian ini ialah keseluruhan populasi sehingga tidak memerlukan generalisasi hasil penelitian kepada populasi.

Tekhnik analisis data yang dipakai peneliti yakni merealisasikan uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas dan uji hipotesis.

1. **Uji Normalitas**

   Uji ini berfungsi supaya memahami apakah data bermula dari populasi yang terdistribusi normal. Pada Penelitian yang dipakai menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov sebab memiliki jumlah sampel kecil atau kurang dari 30 dan data yang terkumpul berbentuk interval. Dalam uji normalitas, jika nilai *sig* kurang dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika nilai *sig* lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal.[75]

2. **Uji Linieritas**

   Uji linearitas merupakan salah satu prasayarat sebelum melakukan analsis regresi linear sederhana. Uji linearitas ini berfungsi dalam memahami bagaimana variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas data dilakukan melalui SPSS *for windows* dengan kriteria pengambilan keputusan:[76]

   a. Jika nilai *sig. Deviation from linearity* lebih dari 0,005 maka terdapat hubungan linier antara keduanya.

   b. Jika nilai *sig. Deviation from linearity* kurang dari 0,005 maka tidak ada hubungan linier antara keduanya.

3. **Uji Homogenitas**

   Uji homogenitas adalah pengujian perihal keselarasan variasi dua bentuk atau lebih distribusi. Adapun uji homogenitas dilaksanakan supaya memahami apakah data sampel yang didapatkan dari populasi yang bervarian homogen atau tidak. Disebut homogenitas varian jika

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[75] I Wayan Widana, Putu Lia Muliani. Uji Persyaratan Analisis. Lumajang : Penerbit Klik Media, 2020, 91

[76] Widana, Muliani. Uji Persyaratan Analisis,102

nilai p value Sig >0,05 Nilai *p value Sig* adalah nilai perhitungan hasil pengujian homogenitas.[77]

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dipakai dalam menguji signifikan atau tidaknya suatu hubungan yang tidak melebihi satu variabel lewat koefesien regresinya. Analisis regresi sederhana berfungsui sebagai teknik statistik yang dipakai dalam menguji ada tidaknya suatu pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Rumus regresi linier sederhana yaitu:

Y*1* = a+bX

Y2=a+bX

Keterangan:

Y1 : *Variabel Dependent (Motivasi Karyawan)*

Y2 : *Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)*

a : *Konstanta*

X : *Potensi Penempatan Kerja*

b : *Koefesien Regresi Penempatan Kerja*.[78]

b. Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk membuktikan bahwasanya variabel yang peneliti buat adalah penempatam kerja mempengaruhi secara jelas terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jika signifikan < α (0,05), maka variabel independen berpengaruh kepada variabel dependen. Jika signifikan >α (0,05), maka variabel independen sangat berpengaruh kepada variabel dependen.[79]

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

[77] Ridwan dan Sunarto, *Pengatar Statistika*, (Bandung, Alfabeta,2015)

[78] Duwi Prayitno, *belajar alat data dan cara pengelolahannya dengan spss*, (Yogyakarta: Gava Media)

[79] Sugiono. *Metode penelitian kuantitatif dan kombinasi (mixel methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2014)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Uji R_2 atau uji determinasi adalah sebuah pandangan yang sangat berarti bagi regresi, dianggap penting sebab bisa memberitahukan baik tidaknya model regresi yang terestimasi dalam data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R_2) memperlihatkan berapa besar variasi dari variable terkait Y bisa dijelaskan oleh variabel bebas X. Jika nilai koefisien determinasi setara dengan 0 (R_2 = 0), artinya variasi dari Y tidak bisa diterangkan bagi X sama sekali. Disamping itu apabila R_2 = 1, yaitu variasi dari Y secara menyeluruh bisa diterangkan oleh x. Dengan bahasa lain jika R_2 = 1 maka seluruh titik pengamatan ada pada garis regresi. Maka dari itu baik atau tidaknya sebuah persamaan regresi ditetapkan oleh R_2 nya yang memiliki nilai antara nol dan satu.[80]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[80] Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, (Jakarta; Erlangga, 2012)

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Obyek Penelitian (Sejarah & Visi Misi)

PT Delta Windu Purnama merupakan sebuah peusahaan yang berjalan pada bidang pembenihan udang vannamei dan bertempat di Desa Kalianget, Kec. Banyuglugur, Kab. Sirubondo, Jawa Timur. Adapun produk yang didapatkan berupa benih udang/benur yang setelah itu diperdagangkan secara langsung ke beberapa provinsi antara lain Provinsi Jawa Timur (Tuban, Bangkalan, Pamekasan, Sampang, Sumenep, Probolinggo, Situbondo, Banyuwangi) Provinsi Bali, Provinsi NTB (Lombok, Sumbawa).

Usaha PT Delta Windu Purnama bermula dari banyaknya situasi dan kondisi bisnis Udang Windu di daerah Banyuglugur pada awal tahun1988. Diwaktu itu, banyaknya tingkat permintaan benih udang vannamei dan udang windu menjadikan para pengusaha bersaing dalam memaksimalkan kebutuhan benih udang tersebut sebagai konsumsi masyarkat dan ekspor. Situasi ini menjadikan pengusaha yang mempunyai pendidikan dengan latar belakang bisnis perdagangan bernama Michael Yonatan mencoba untuk membuka usaha pembenihan udang vannamei. Seiring berjalannya waktu dan perubahan yang begitu singkat di bidang produksi benur dan harga benur yang begitu baik di waktu itu, juga didukung dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang bisa terpenuhi maka di bulan Oktober tahun 1989 PT Delta Windu Purnama mulai beroperasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PT Delta Windu Purnama merupakan perusahaan yang mulai bekembang seiring berjalannya waktu, dalam memperluas usahanya PT Delta Windu Purnama mempunyai beberapa cabang yang sekarang berada di daerah lombok dan sumbawa. Tidak hanya itu, pada perkembangan usahanya PT Delta Windu Purnama tetap menjunjung visi misi usaha supaya usaha yang digemeluti tetap

konsisten dan tambah berkembang menuju yang lebih baik. Visi misi PT Delta Windu Purnama yatiu:

a. Visi

"Menjaga keuntungan perusahaan dengan tetap memperhatikan dan menjaga mutu benih Udang Vannamei yang diproduksi"

b. Misi

"Menyediakan benih Udang Vannamei yang bermutu, baik dan unggul agar kelangsungan usaha budidaya Udang Vannamei dapat berlangsung terus menerus sebagai komoditi unggulan Indonesia"

2. Program Kerja

Kegiatan yang dilakukan di PT Delta Windu Purnama terdapat 3 bagian, antara lain:

a) Larva

- Memberi pakan larva 2 jam sekali, mulai dari jam 06:00 s/d 04:00 (20 jam)
- Menimbang pakan
- Terima transferan benur/larva dari cabang yang ada di banyuwagi (1-2x transfer)
- Panen larva
- Mencuci bak larva dan sterilisasi

b) Indukan

- Jam 03:00 panen telur yang sudah menetas (nyeser Naupli)
- Jam 06:00 packing Naupli, kirim ke cabang yang berada di Banyuwangi
- Jam 07:00 nyipon (bersih-bersih bak induk)
- Jam 09:00 memotong cumi-cumi untuk pakan
- Jam 15:00 sampling (proses mengawinkan induk)
- Jam 17:00 seleksi induk yang sudah kawin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

- Pada bidang indukan, setiap malam ekspor Naupli luar pulau (medan)

c) Water Treatmen

- Menarik air laut melalui pompa untuk disalurkan ke bak pengendapan selama 8 jam
- Setelah 8 jam air laut mengendap, kemudian di tarik lagi menggunakan pompa melewati mesin Ozon (alat untuk sterilisasi) dan masuk ke Bak penampungan untuk didistribusikan ke larva dan indukan
- Jam penarikan tergantung pasang surut air laut. Jika keadaan airlaut stabil maka bisa sampai 5 kali dalam sehari.

3. Struktur Organisasi PT Delta Windu Purnama

Struktur PT Delta Windu Purnama saat ini adalah sebagai berikut:

Direktur	: Surijo Setio
Manager Marketing	: Rizki Imam Turmudzi
Manager Produksi	: Didik Purnomo
Manager Mutu	: Adinata Surya Pratama
Manager Umum & Administrasi	: Yonathan
Seksi Produksi Naupli	: Khusnul Baroroh
	Gunadi
	Achmad Fauzan
	Aris
	Didik Julianto
	Hari Agus Mulyono
Seksi Produksi PL	: Srindo Holy Fernandes
	Moh. Kadih
	A. Rasyidi
	Risky Maulana Ishaq
	Subaidi

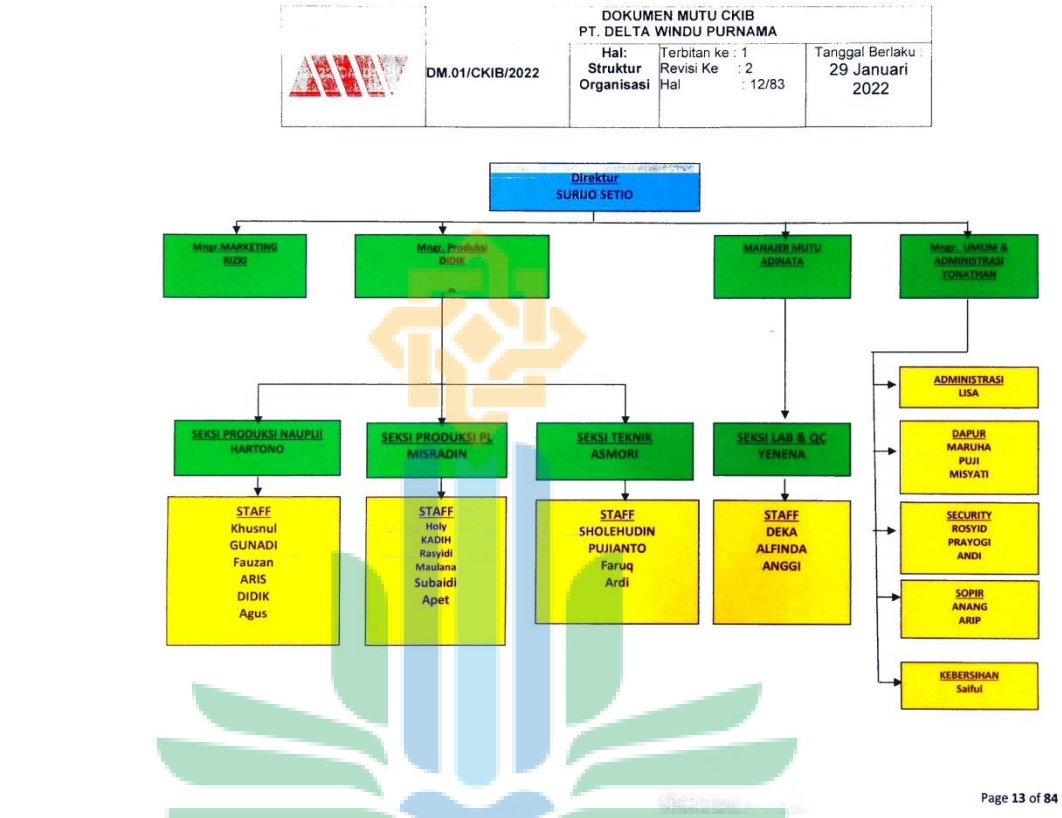
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	Moh. Apet Rahono
Seksi Teknik	: Sholehudin Pujianto Muhammad IR Al-Faruq Ardi
Seksi Lab & OC	: Siti Deka Ruhmanawati Alfinda Anggi Prihandarini L
Administrasi	: AprilliaLisa Andriyani
Dapur	: Maruha Puji Astutik Misyati
Security	: Muhammad Fathkur Rosyidin Prayogi Dwi Santoso Andi Purwanto
Sopir	: Anang Hermanto Arip Yuniawan
Kebersihan	: Saiful Masdi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambar 4.1

Struktur Oraganisasi PT Delta Windu Purnama



B. Penyajian Data

Penyajian data mengandung penemuan yang sangat diperlukan untuk setiap variabel yang dialokasikan dengan singkat akan tetapi berarti dalam bentuk tabulasi data, angka statistik, tabel, ataupun grafik. Masing-masing variable ditempatkan kepada sub masing-masing yang mengacu ke rumusan masalah ataupun tujuan yang berada pada penelitian tersebut. Adapun beberapa data yang bisa peneliti berikan dengan bentuk tabel mengenai data skala penempatan kerja, skala motivasi, dan skala kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.1

Tabulasi Data Penempatan Kerja

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																											
Variabel X																											
NO	No. Aitem																										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	118
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	3	4	5	118
3	2	4	4	2	5	2	5	4	4	2	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	99
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	118
5	4	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	101
6	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	82
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	121
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	2	5	116
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	117
10	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	113
11	4	2	5	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	1	3	5	2	4	3	4	3	5	3	3	5	85
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	117
13	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	5	2	4	3	3	4	4	4	3	90
14	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	112
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	105
16	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	106
17	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	111
18	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	119
19	4	4	4	2	2	2	5	1	4	4	4	2	5	4	1	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	90
20	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	119
21	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	85
22	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	5	88
23	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	3	86
24	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	89
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	114
26	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	116
27	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	1	4	3	3	2	3	87
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	115
29	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	106
30	2	4	4	2	4	5	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	96
31	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	99
32	4	2	4	2	1	5	4	2	5	1	2	2	4	2	5	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	4	85
33	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	80
34	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	81

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.2

Tabulasi Data Motivasi

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																								
Variabel Y1																								
	No. Aitem																							Total
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	4	3	2	3	1	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	83
2	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	98
3	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	92
4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	102
5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	103
6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	101
7	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	101
8	4	2	2	5	3	5	1	5	3	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	80
9	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	105
10	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	3	4	4	4	92
11	5	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	4	4	4	96
12	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	4	3	5	3	2	4	4	3	1	1	3	81
13	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	102
14	1	2	4	5	4	4	5	4	3	3	1	4	3	1	5	3	4	4	3	3	3	5	2	76
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	100
16	5	1	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	100
17	5	4	5	4	3	1	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	3	5	4	5	5	4	94
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	106
19	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	97
20	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	102
21	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	99
22	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	104
23	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	97
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	104
25	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	99
26	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	99
27	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	97
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	102
29	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	5	3	3	4	2	3	5	4	3	3	3	3	3	62
30	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	1	3	5	1	5	4	4	84
31	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	98
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	104
33	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	105
34	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	95

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.3

Tabulasi Data Kinerja

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																									
Variabel Y2																									
NO	No. Aitem																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	101
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	107
3	3	5	4	5	4	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	1	4	4	93
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	107
5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	103
6	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	107
7	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	112
8	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	110
9	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	106
10	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	104
11	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	102
12	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	107
13	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	99
14	3	4	2	1	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	2	4	86
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	5	103
16	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	98
17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	2	2	4	2	2	3	3	1	3	4	4	78
18	3	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	3	2	3	1	4	2	4	3	2	2	2	4	2	69
19	4	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	97
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	102
21	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	106
22	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	5	103
23	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	111
24	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	107
25	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	107
26	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	108
27	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	107
28	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	105
29	4	2	3	4	1	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	1	2	84
30	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	109
31	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	108
32	5	4	2	2	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	1	4	94
33	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	104
34	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	104

Adapun Jumlah keseluruhan untuk aitem kuesioner variabel X yaitu 26 aitem pernyataan, dan sesudah disebarkan maka bisa didapatkan apabila aitem pernyataan dari variabel X semuanya valid. Untuk jumlah aitem pernyatan dari variabel motivasi (Y1) adalah 25 aitem pernyataan sebelum gugur pada aitem

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

kuesioner penelitian, dan sesudah dibuang aitem yang tidak valid tersebut, dengan begitu jumlah aitem dari variabel motivasi (Y1) 23 aitem. Sedangkan aitem pernyataan variabel Y2 sebanyak 29 pernyataan sebelum gugur, dan sesudah aitem yang gugur dibuang maka jumlahnya menjadi 24 aitem. Untuk total dari semua aitem terdapat 80 pernyataan sesudah aitem yang tidak valid dibuang pada skala adalah 73 butir pernyataan. Adapun kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan perihal penempatan kerja, motivasi, dan kinerja untuk sampel penelitian (karyawan PT Delta Windu Purnama) yang jumlahnyha 34 karyawan sebagai responden. Lebih jelasnya, peneliti sajikan data-data dengan bentuk tabel.

Tabel 4.4

Data Responden Penelitian

No	Nama	Umur	Alamat
1	Didik Purnomo	40	Jl. Slamet Riyadi RT/RW: 003/001 Ds. Sebani Kec. Gading Rejo Kab. Pasuruan
2	Rizki Imam Turmudzi	25	Dsn. Wonokupang RT/RW: 012/002 Ds. Wonokupang Kec. Balongbendo Kab. Sidoarjo
3	Sholehudin	46	KP. Tampora RT/RW: 002/001 Ds. Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo
4	Mohammad Ibadurrahman Al Faruq	26	Mriyunan Tengah RT/RW: 002/002 Ds. Mriyunan Kec. Sidayu Kab. Gresik
5	Prayogi Dwi Santoso	29	KP Tampora RT/RW: 002/001 Ds. Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6	Mohammad Fathur Rosyidin	32	Mriyunan Tengah RT/RW: 002/002 Ds. Mriyunan Kec. Sidayu Kab. Gresik
7	Andy Purwanto	40	KP. Krajan RT/RW: 003/003 Ds. Langkap Kec. Besuki Kab. Situbondo
8	Misradin	42	KP. Pacaron RT/RW: 010/006 Ds. Pasir Putih Kec. Bungatan Kab. Situbondo
9	Moh. Kadih	39	Dsn. Sumber Oloh RT/RW: 004/007 Ds. Soddara Kec. Pasongsongan Kab. Sumenep
10	Serindo Holi Fernandes	25	Dsn. Irongganan RT/RW: 002/002 Ds. Panggungrejo Kec. Kauman Kab. Tulungagung
11	A. Rasyidi	32	Dsn. Mandar RT/RW: 002/001 Ds. Blimbing Kec. Besuki Kab. Situbondo
12	Risky Maulana Ishaq	22	KP. Krajan RT/RW : 003/001 Ds. Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo
13	Adinata Surya Pratama	25	Dsn. Mulyoharjo RT/RW: 003/005 Ds. Mulyoharjo Kec. Jepara Kab. Jepara
14	Moh. Apet Rahono	32	Dsn. Tampora RT/RW: 001/001 Ds. Kalianget Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

15	Subaidi	40	Dsn. Tampora RT/RW: 001/001 Ds. Kalianget Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo
16	Ahmad Fauzan	21	Jl.Trunojoyo RT/RW: 003/002 Ds. Besuki Kec. Besuki Kab. Situbondo
17	Achmad Ekwan Fanani	27	Dsn. Wonokupang RT/RW: 012/002 Ds. Wonokupang Kec. Balongbendo Kab. Sidoarjo
18	Hari Agus Mulyono	21	Dsn. Kejayan RT/RW: 004/001 Ds, Kejayan Kec.Pujer Kab. Bondowoso
19	Gunadi	38	Jl. Besuki Rahmat RT/RW: 001/008 Ds. Mimbaan Kec. Panji Kab. Situbondo
20	Didik Julianto	35	Dsn. Kejayan RT/RW: 004/001 Ds, Kejayan Kec.Pujer Kab. Bondowoso
21	Hartono	53	Poka RT/RW: 005/002 Ds. Poka Kec. Teluk Ambon Kab. Ambon
22	Husnul Baroroh	22	Jl. Trunojoyo Kauman Besuki RT/RW: 002/002Ds. Besuki Kec. Besuki Kab.Situbondo
23	Anang Hermanto	49	Dsn. Selowogo RT/RW : 001/002 Ds. Bungatan Kec. Bungatan Kab. Situbondo

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

24	Arif Yiniawan	34	Dsn. Sidomulyo RT/RW : 001/003 Ds. Wates Kec. Wates Kab.Blitar
25	Anggi Prihandarini Lestari	26	Jl. Pancar Barat no 33 RT/RW: 002/001 Ds. Burneh Kec. Burneh Kab. Bangkalan
26	Siti Deka Ruhmanawati R	23	Dsn. Kepoagung RT/RW: 004/001 Ds. Kepoagung Kec. Pamotan Kab. Rembang
27	Yennena Ester	26	Sungai Paduan RT/RW: 002/001 Ds. Sungai Paduan Kec. Teluk Batang Kab. Kalimantan Barat
28	Aprilia Lisa Andriani	25	Dsn. Ringin Anong RT/RW: 012/003 Ds. Trenggulunan Kec. Nasem Kab. Bojonegoro
29	Ujianto	42	Jl. Panglima Sudirman RT/RW: 001/004 Ds. Kraksaan Wetan Kec. Kraksaan Kab. Probolinggo
30	Asmori	44	KP Tampora RT/RW: 002/001 Ds. Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo
31	Saiful Masdi	51	KP Krajan RT/RW: 001/001 Ds. Jatibanteng Kec. Jatibanteng Kab. Situbondo
32	Maruha	35	KP Setimbo RT/RW: 001/002 Ds. Jati Banteng Kec. Jatibanteng Kab. Situbondo

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

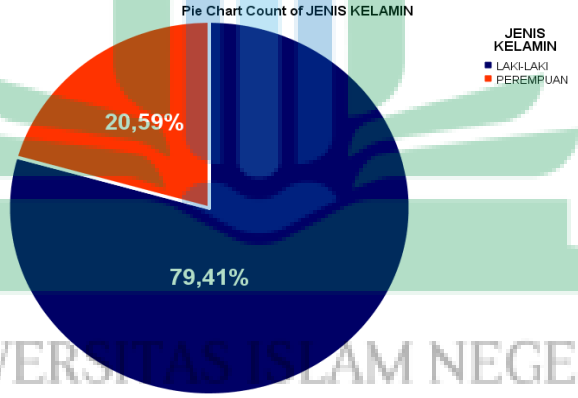
33	Misyati	43	KP Pesisir RT/RW: 003/004 Ds. Banyuglugur Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo
34	Puji Astutik	53	KP Tampora RT/RW: 001/001 Ds. Kalianget Kec. Banyuglugur Kab. Situbondo

1. **Deskripsi responden berdasarkan pada jenis kelamin**

Pada 34 subyek penelitian antara lain 27 karyawan laki-laki dan 7 karyawan perempuan.

Gambar 4.2

Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

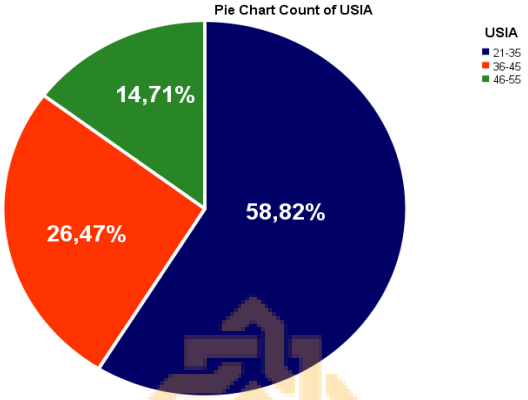


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. **Deskripsi responden berdasarkan usia**

pada penelitian yang dilakukan ke 34 responden, dihasilkan 3 pengelompokkan usia sebagai berikut : a. 21-35 Tahun b. 36-45 c. 46-55. Hal ini dapat digambarkan pada diagram berikut.

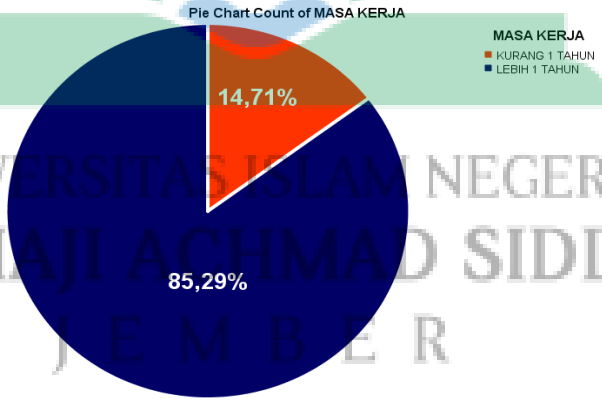
Gambar 4.3
Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Usia



3. **Deskripsi responden berdasarkan masa kerja**

Dari penelitian ke – 34 subjek, dapat diterangkan pada gambar diagram berikut:

Gambar 4.4
Data Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. **Deskripsi data**

Untuk mendapatkan data mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan, peneliti memakai instrument berbentuk skala yang wajib diisi dan dijawab oleh 34 karyawan PT Delta Windu Purnama. Dalam hasil penjumlahan distribusi frekuensi, dihasilkan sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Pada kuesioner variabel penempatan kerja yang masuk dalam kategori pernyataan aitem yang valid yaitu 26 pernyataan, sementara itu pada kuesioner variabel motivasi yang masuk dalam kategori pernyataan aitem valid terdapat 23 aitem. Dan untuk kuesioner untuk variabel kinerja yang tergolong ke pernyataan aitem valid terdapat 24 aitem. Dapat diketahui untuk kuesioner ini memiliki skor tertinggi bagi masing-masing aitem pernyataan dengan nilai 5 dan skor terendah nilainya 1. Data analisis yang dipakai ialah menggunakan program *SPPS for windows* 26, lewat hasil yang cantumkan pada table berikut.

Tabel 4.5

Deskripsi Statistic Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan Kerja	34	80	121	102,47	14,119
Motivasi	34	62	106	95,88	9,776
Kinerja	34	69	112	101,41	9,576
Valid N (listwise)	34				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan tabel 4.5 ditemukan bahwa dari 34 responden diperoleh nilai *minimum* yakni 80, nilai *maximum* ialah 121, *mean* (rata-rata) yaitu 102,47 dan bagi *standart deviation* nilainya 14.119 dari variabel penempatan kerja. Hasil dari variabel motivasi didapatkan nilai *minimum* yaitu 62, nilai *maximum* adalah 106, *mean* (rata-rata) adalah 95,88 dan untuk *standart deviation* ialah 9,776. Sedangkan untuk variabel kinerja diperoleh nilai *minimum* 69, nilai *maximum* 112, *mean* (rata-rata) 101,41 dan untuk *standart deviation* bernilai 9,576

Data dari hasil kuesioner yang diberikan akan disampaikan ketetapannya pada berikut:

1. Banyak pernyataan pada skala variabel X (Penempatan Kerja) ialah 26 aitem.
   a. Untuk pernyataan dari aspek pendidikan jumlahnya 6 aitem.
   b. Pernyataan dari aspek pengetahuan kerja dengan jumlah 11 aitem.
   c. Pernyataan mengenai aspek keterampilan kerja berjumlah 5.
   d. Pernyataan mengenai aspek pengalaman kerja berjumlah 4.

2. Jumlah pernyataan dari variabel Y1 (Kinerja) adalah 25 aitem.
   a. Pernyataan dari aspek fisiologis jumlahnya 6 aitem.
   b. Pernyataan dari aspek rasa aman jumlahnya 5 aitem.
   c. Pernyataan dari aspek sosial jumlahnya 5 aitem.
   d. Pernyataan dari aspek penghargaan jumlahnya 4 aitem
   e. Pernyataan mengenai aspek aktualisasi diri terdapat 5 aitem.

3. Seluruh pernyataan variabel Y2 (Kinerja) berjumlah 29 aitem.
   a. Untuk aspek kualitas terdiri dari 6 aitem.
   b. Untuk aspek kuantitas terdiri dari 3 aitem.
   c. Untuk aspek ketepatan waktu terdiri dari 3 aitem.
   d. Untuk aspek kehadiran terdiri dari 5 aitem.
   e. Untuk aspek kemampuan bekerja sama terdiri dari 12 aitem.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi dari masing-masing variabel, dengan demikian nilai yang dimaksut bisa digunakan dalam mengetahui tingkatan dari yang rendah, sedang, ataupun tingginya dari masing-masing variabel kepada responden untuk penelitian. Berikut rumus yang digunakan untuk acuan ketentuan kategori yaitu:

Tabel 4.6

Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel

Rendah	X < M – 1SD
Sedang	M – 1SD ≤ X < M + 1SD
Tinggi	M + 1SD ≤ X

Keterangan:

M : Mean (rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Berikut hasil dari kategorisasi tingkatan masing-masing variable penelitian:

1) Kategorisasi tingkat penempatan kerja

Tabel 4.7

Hasil Uji Kategorisasi Data Penempatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	13	38,2	38,2	38,2
	Tinggi	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Berdasarkan data diatas, bisa dilihat bahwa 13 karyawan PT Delta Windu Purnama yang memiliki penempatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

kerja sedang berada pada presentase 38,2%, dan 21 karyawan mempunyai penempatan kerja tinggi dengan presentase sebesar 61,8%.

2) Kategorisasi tingkat motivasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Kategorisasi Data Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	17,6	17,6	17,6
	Tinggi	28	82,4	82,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Dari data tersebut, bisa dilihat bahwa 6 karyawan PT Delta Windu Purnama yang memiliki motivasi sedang dengan presentase 17,6%, dan 28 karyawan mempunyai kinerja tinggi dengan presentase sebesar 82,4%.

3) Kategorisasi tingkat kinerja

Tabel 4.9

Hasil Uji Kategorisasi Data Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	11,8	11,8	11,8
	Tinggi	30	88,2	88,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil uji kategorisasi tersebut, dapat diketahui bahwa 4 karyawan PT Delta Windu Purnama memilki kinerja rendah dengan presentase 11,8%, dan 28 karyawan memiliki motivasi tinggi dengan presentase 88,2%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan supaya bisa mengetahui hasil data berdasarkan penelitian yang berdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas untuk penelitian yang dilaksanakan, peneliti memakai suatu pendekatan yakni *One Sample Kolmogorof Smirnov Test.* Uji normalitas mempunyai data dalam mengethaui apakah data penelitian berdistribusi normal ataupun tidak. Model korelasi bisa disebut baik apabila data berdistribusi normal, yakni skor signifikansi (p) > 0,05, apabila (p) < 0,05 maka data tersebut disebut tidak normal.[81]

Variabel residual akan berdistribusi normal jika nilai signifikansi *Exact Sig. (2-Tailed)* adalah diatas 0,05. Sedangkan data yang memiliki distribusi normal atau tidak bisa diketahui pada acuan uji normalitas berikut ini:

Tabel 4.10

Pedoman Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berikut ini adalah hasil dari penjumlahan data uji normalitas :

[81] Setyawan, D. A. (2021). Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Homogenitas Data dengan SPSS. Klaten : Tahta Media Group.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Variabel X – Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,55450816
Most Extreme Differences	Absolute	0,173
	Positive	0,127
	Negative	-0,173
Test Statistic		0,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011[c]
Exact Sig. (2-tailed)		0,230
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari penjumlahan uji normalitas, maka dapat diketahui apabila data variabel X – Y1 pada hasil penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas yang telah diselenggarakan peneliti pada data hasil penelitian untuk *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test* untuk 34 responden diketahui hasil nilai *Exact Sig. (2-Tailed)* mempunyai nilai signifikansi 0,230 yang berarti lebih besar dari 0,05 hingga dapat disebutkan jika hasil data Variabel X Penempatan dan Y1 motivasi berdistriusikan normal sesuai pedoman uji normalitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Variabel X – Y2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,49480721
Most Extreme Differences	Absolute	0,219
	Positive	0,137
	Negative	-0,219
Test Statistic		0,219
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000[c]
Exact Sig. (2-tailed)		0,065
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 4.12 dari perhitungan uji normalitas, ditemukan nilai signifikasi variabel X – Y2 lebih besar dari 0,05 maka data variabel X penempatan dan Y2 kinerja berdistibusi normal dengan nilai Sig 0,065.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah serangkaian data yang bertujuan untuk mengetahui hubungan linear atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Konsep linearitas berarti variabel bebas bisa difungsikan dalam memprediksi variabel tidak bebas dalam suatu hubungan tertentu. Model penelitian yang baik adalah

yang bersifat linier. Kriteria pengambilan keputusan pada uji linearitas ialah :[82]

1. Jika nilai *sig. deviation from linearity* > 0,05 maka ada hubungan yang linear antara kedua variabel
2. Apabila nilai *sig. deviation from linearity* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear antara dua variabel .

Uji linearitas pada penelitian ini memakai IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 26.0 *for windows* sebagaimana berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas Variabel X – Y1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Penempatan	Between Groups	(Combined)	1691,196	23	73,530	0,503	0,916
		Linearity	141,005	1	141,005	0,964	0,349
		Deviation from Linearity	1550,191	22	70,463	0,482	0,926
	Within Groups		1462,333	10	146,233		
	Total		3153,529	33			

Pada table tersebut, didapatkan jika nilai signifikan yang diperoleh = 0,926 > 0,05 yang artinya ada hubungan linier secara signifikan antara variabel X penempatan dengan variabel Y1 Motivasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[82] Widana, Wayan. Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. Lumajang : Klik Media

Tabel 4.14

Hasil Uji Linieritas Variabel X – Y2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Penempatan	Between Groups	(Combined)	2168,069	23	94,264	1,098	0,460
		Linearity	51,240	1	51,240	0,597	0,458
		Deviation from Linearity	2116,828	22	96,219	1,121	0,445
	Within Groups		858,167	10	85,817		
	Total		3026,235	33			

Pada tabel hasil uji linieritas diatas dapat dipahami apabila penempatan dengan kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,445 dimana hasil tersebut termasuk kategori data yang linier sebab nilia signifikansinya diatas 0,05.

3. **Uji Homogenitas**

Pada pengambilan keputusan untuk uji homogenitas dengan cara mengetahui nilai signifikansinya. Apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 maka variabelnya dikatakan homogen dan apabila nilai sig lrbih kecil dari 0,05 maka variabelnya tidak sama.

Tabel 4.15

Hasil Uji Homogenitas Penempatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y1)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Penempatan	Based on Mean	7,526	8	14	0,215
	Based on Median	1,566	8	14	0,221
	Based on Median and with adjusted df	1,566	8	4,738	0,329
	Based on trimmed mean	6,251	8	14	0,163

pada tabel ini diketahui nilai sig 0,215 yang artiya > dari 0,05. Maka darinitu bisa diketahui jika variabel penempatan kerja kepada motivasi dikatakan homogen.

Tabel 4.16

Hasil Uji Homogenitas Penempatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y2)

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Penempatan	Based on Mean	3,687	5	13	0,879
	Based on Median	0,342	5	13	0,879
	Based on Median and with adjusted df	0,342	5	8,114	0,874
	Based on trimmed mean	3,093	5	13	0,468

Pada tabel ini diketahui jika nilai sig 0,879 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dan bisa disebut jika variabel penempatan kerja kepada kinerja dikatakan homogen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian bertujuan sebagai menguji hipotesis yang gunakan pada penelitian. Terdapat dua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

- Ha : Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi karyawan di PT Delta Windu Purnama.

  H0 : Tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi karyawan di PT Delta Windu Purnama.

- Ha : Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama.

  H0 : Tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama.

a. Uji Regresi Liniear Sederhana

Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$Y_1 = a + bX$

$Y_2 = a + bX$

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y1)

Coefficients[a]				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	110,885	12,371	
	Penempatan Kerja	-0,146	0,120	-0,211
a. Dependent Variable: Motivasi				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pada tabel hasil penghitungan koefisien regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien konstanta ialah 110,885, koefisien variabel bebas (X) ialah -0,146. Hingga didapatkan persamaan regresi Y1= 110,885 + -0,146 X. Dari asil tabel tersebut juga dihasilkan variabel penempatan kerja (X) memiliki pengaruh yang negatif terharhadap motivasi karyawan (Y1), dengan koefisien regresi -0,146 yang berarti variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak sejalan terhadap motivasi karyawan (Y1), Jika

variabel penmpatan kerja (X) meningkat maka motivasi karyawan (Y1) akan menurun dan apabila variabel penempatan kerja (X) menurun maka motivasi karyawan (Y1) meningkat.

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	110,455	12,293	
	Penempatan Kerja	-0,088	0,119	-0,130

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan adanya tabel hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas, maka diketahui nilai koefisien konstanta yaitu 110,455 koefisien variabel bebas (X) ialah -0,088. Hingga dihasilkan persamaan regresi Y2= 110,455 + -0,088 X. Dari hasil tabel diatas juga dihasilkan variabel penempatan kerja (X) memiliki pengaruh yang negatif terharhadap kinerja karyawan (Y2), dengan koefisien regresi -0,088. Maksudnya variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak sejalan terhadap kinerja karyawan (Y2), jika variabel penmpatan kerja (X) meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan (Y2) menurun dan apabila variabel penempatan kerja (X) menurun maka kinerja karyawan (Y2) meningkat.

Dalam melaksanakan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilaksanakan dengan mengetahui angka koefisien kolerasi hasil perhitungan dengan memakai interpretasi nilai r yaitu:

- 0: Tidak ada korelasi antara dua variabel

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

- >0 –0,25: Korelasi sangat lemah
- >0,25 –0,5: Korelasi cukup
- >0,5 –0,75: Korelasi kuat
- >0,75 –0,99: Korelasi sangat kuat
- 1: Korelasi sempurna

  Catatan:
- Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan.
- Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah –1.
- r = +1 membuktikan hubungan positif sempurna, sedangkan r= -1 membuktikan hubungan negatip sempurna.

Berdasarkan data tersebut bisa disimpulkan bahwasanya antara variabel penempatan kerja (X) terhadap variabel motivasi (Y1) tidak ada korelasi karena memiliki nilai korelasi -0.146, dan variabel penempatan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y2) juga tidak memiliki hubungan atau tidak ada korelasi dikarenakan nilai korelasinya -0,088.

b. Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan membandingkan T hitung dan T tabel dengan ketentuan berikut :[83]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.19

Hasil Uji T Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	110,885	12,371		8,964	0,000
	Penempatan Kerja	-0,146	0,120	-0,211	-1,224	0,230

[83] Nuryadi. Astuti, T. D., Utami, E. S., Budiantara. (2017). Dasar-dasar statistik penelitian. Yogyakarta : SIBUKU MEDIA

a. Dependent Variable: Motivasi

Rumus Hipotesis untuk variabel X dan Y1

Ha : Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi karyawan di PT Delta Windu Purnama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta Windu Purnama.

Adapun penetapan nilai t tabel sebagai berikut :

t tabel = t (a/2 : n-k-1)

a = 5% = t (0,05/2 : 34-2-1)

= 0,025 : 31

= 2,039

Interpretasi : Sesuai dengan tabel 4.17 hasil uji t (parsial) membuktikan bahwasanya nilai signifikansi penempatan kerja (X) terhadap motivasi (Y1) ialah 0,230 > 0,05 dan nilai t hitung -1,224 < nilai t tabel 2,039 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Pada hasil pengujian hipotesis ini maka dapat dibuktikan "Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi".

Tabel 4.20

Hasil Uji T Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y2)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	110,455	12,293		8,985	0,000
	Penempatan Kerja	-0,088	0,119	-0,130	-0,742	0,463

a. Dependent Variable: Kinerja

Perumusan Hipotesis untuk variabel X dan Y2

Ha : Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi karyawan di PT Delta Windu Purnama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi karyawan di PT Delta Windu Purnama.

Adapun penetapan nilai t tabel sebgai berikut :

t tabel = t (a/2 : n-k-1)

a = 5% = t (0,05/2 : 34-2-1)

= 0,025 : 31

= 2,039

Interpretasi : Sesuai dengan tabel 4.18 hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Y2) adalah 0,463 > 0,05 dan nilai t hitung -0,742 < nilai t tabel 2,039 maka Ha ditolak dan Ho diterima. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat dibuktikan bahwa "Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja".

c. Uji Keoefisien Determinasi (R2)

Dasar pengambilan keputusan uji koefisien determinasi (R_2) adalah, apabila nilai koefisien determinasi searah dengan 0 (R_2 = 0), artinya variasi dari Y tidak bisa diterangkan oleh X sama sekali. Sementara itu, apabila R_2 = 1, artinya variasi dari Y secara menyeluruh bisa diterangkan oleh x. Dengan kata lain bila R_2 = 1 maka semua titik pengamatan ada tepat di garis regresi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y1)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,211[a]	0,045	0,015	9,703

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Pada tabel tersebut bisa dilihat nilai R2 (Adjusted R Square) ialah 0,045 setara dengan 4,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi sebesar 4,5%. Sisanya 95,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Penempatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,130[a]	0,017	-0,014	9,642

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R2 (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,017 setara dengan 1,7%. Yang artinya bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja sebesar 1,7%. Sisanya 98,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Pembahasan

Adanya penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja Karyawan PT. Delta Windu Purnama. Maka penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden dan melaksanakan serangkaian observasi/wawancara kepada beberapa karyawan sebelumnya. Bisa diketahui berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan

perempuan. Karyawan laki-laki berjumlah 27 dan karyawan perempuan berjumlah 7.

Berdasarkan tabel 4.7 tingkat kategorisasi diketahui karyawan PT Delta Windu Purnama memiliki penempatan kerja yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat bahwa ada 13 karyawan yang berada di tingkat kategorisasi sedang dengan presentase 38,2%, dan 21 karyawan memiliki tingkat penempatan kerja tinggi dengan presentase 61,8%. Tentu hal tersebut membuktikan bahwasanya dari setiap karyawan memiliki tingkatan penempatan kerja yang tidak sama dengan sebarannya lebih besar dalam kategori tinggi.

Banyaknya penempatan kerja yang ada dikategori tinggi menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang ada di PT Delta Windu Purnama memiliki penempatan kerja yang sangat kuat. Adanya perbedaan penempatan kerja yang dimiliki para karyawan maka bisa berpengaruh terhadap perbedaan pada tingkat motivasi dan kinerja yang diraih oleh masing-masing karyawan. Pada dalam tabel 4.8 diketahui apabila dari masing-masing karyawan mempunyai tingkat motivasi yang berbeda, ada 6 karyawan tingkat kategori sedang dengan presentase 17,6%, dan 28 karyawan yang mempunyai tingkat motivasi tinggi dengan presentase 82,4%. Dari sebaran tingkat kategorisasi motivasi itu apat iketahui pada setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang beda. Pada tabel 4.9 bisa dilihat apabila dari masing-masing karyawan mempunyai tingkat kinerja yang tidak sama, ada 4 karyawan tingkat kategori sedang dengan presentase 11,8%, dan 30 karyawan yang mempunyai tingkat motivasi tinggi dengan presentase 88,2%. Sebagaimana dari sebaran tingkat kategorisasi kinerja tersebut bisa diketahui apabila setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang beda-beda. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah penempatan kerja.

Dengan mengetahui angka-angka uji statistik pada halaman sebelumnya, dapat dilihat bahwa penempatan kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh PT Delta Windu Purnama, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yang akan menuai hasil yang positif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. **Pengaruh Penempatan Kerja (X) Terhadap Motivasi (Y1)**

Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai konstanta sebesar 110,885. Kemudian nilai -0,146 yang ada untuk koefisien regresi variabel bebas (penempatan kerja) menunjukkan jika variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak sejalan dengan motivasi karyawan Y1 (negatif).

Dari hasil uji t dan nilai signifikan ditemukan bahwasanya variabel penempatan kerja memiliki **T**hitung sebesar -1,224 > **T**tabel 2,039 maka Ha ditolak dan Ho diterima dengan tingkat signifikansi 0,230 > 0,05. Hingga bisa disimpulkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja tidak berpengaruh kepada motivasi karyawan PT Delta Windu Purnama. Yang berarti jika nilai **T**hitung penempatan karyawan meningkat maka motivasi karyawan meningkat, sebaliknya apabila nilai **T**hitung penempatan kerja rendah maka motivasi karyawan menurun. Dari hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh sebesar 4,5% terhadap motivasi karyawan PT Delta Windu Purnama.

2. **Pengaruh Penempatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y2)**

Dari uji regresi sederhana menunjukkan nilai konstantanya sebesar 110,455. Kemudian nilai -0,088 yang ada pada koefisien regresi variabel bebas (penempatan kerja) menunjukkan bahwasanya variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang tidak sejalan dengan kinerja karyawan Y2 (negatif). Dari hasil uji t dan nilai signifikan ditemukan bahwa variabel penempatan kerja memiliki **T**hitung sebesar -0,742 < **T**tabel 2,039 maka Ha ditolak dan Ho diterima dengan tingkat signifikansi 0,463 > 0,05. Maka bisa disimpulkan secara parsial variabel penempatan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan PT Delta Windu Purnama. Apabila nilai **T**hitung penempatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, begitupun jika nilai **T**hitung penempatan kerja rendah maka secara tidak langsung kinerja karyawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

menurun. Dari uji koefisien determinasi membuktikan jika penempatan kerja berpengaruh sebesar 1,7% kepada kinerja karyawan PT Delta Windu Purnama.

Disamping itu, dalam penelitian ini ditemukan fakta lapangan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum sesuai dengan tempat kerjanya. Apabila dilihat dari pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengamalan kerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan penempatan kerjanya. Hal ini patut dipertimbangkan kembali oleh perusahaan khususnya PT Delta Windu Purnama, karena jika hal tersebut dibiarkan tentu dapat menimbulkan permasalahan pada karyawan, dimana karyawan sulit dalam menyesuaikan dengan pekerjaan yang diambil sehingga motivasi dan kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Almira Nanda Rizky, Ika Ruhana dan Heru Susilo tahun 2016, yang berjudul "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo". Penelitian dari Almira dkk sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan kepada motivasi dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis), sehingga dihasilkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang sangat jauh antara kesesuaian pengetahuan, dan keterampilan kepada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian dihasilkan jika penempatan kerja tidak memiliki pengaruh kepada motivasi dan kinerja karyawan PT. Delta Windu Purnama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari dari hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan, bisa dihasilkan jika tidak ada pengaruh antara penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT Delta Windu Purnama. Hal tersebut dapat disimpulkan:

1. Diketahui variabel penempatan kerja tidak berpengaruh kepada motivasi karyawan, dengan ini bisa dilihat adanya hasil signifikansi penempatan kerja sebesar -0,211 yang artinya lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 0,05. Begitupun dari hasil koefesien determinasi penempatan kerja dihasilkan sebesar 0,045 setara dengan 4,5% sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.
2. Diketahui variabel penempatan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan, pada bagian ini bisa diketahui dari adanya hasil signifikansi penempatan kerja sebesar -0,130 yang artinya lebih rendah dari tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 0,05. Begitupun dari hasil koefesien determinasi penempatan kerja dihasilkan adalah sebesar 0,017 setara dengan 1,7% sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.

B. Saran-Saran

Pada penelitian ini, peneliti memberikan tiga saran kepada beberapa pihak yang ikut andil dalam penelitian ini. Sehingga saran-saran yang diberikan yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Bagi Instansi

   Berharap bagi PT Delta Windu Purnama untuk bisa memaksimalkan proses penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja karyawan, karena hal tersebut dapat menjadikan karyawan memiliki kebutuhan daya motivasi yang tinggi seta dapat memberikan sumbangsih pada hasil kinerja yang berkualitas sesuai dengan visi-misi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan untuk dapat merealisasikan suatu riset pada subjek penelitian dari beberapa perusahaan atau instansi, hal tersebut bertujuan supaya data yang didapatkan semakin bervariasi. Kemudian mengharap untuk peneliti berikutnya supaya dapat menggunakan instrumenn penelitian yang tambah luas lagi dari peneliti sekarang, sebab itu akan bisa berpengaruh kepada hasil penelitian yang akan dilaksanakan berikutnya.

Pada instrumen penelitian ini semua variabel didapatkan melalui skala likert. Padahal dilihat dari fungsinya skala likert merupakan skala sikap, hal itu menjadi bertolak belakang dengan salah satu variabel penelitian yaitu penempatan kerja yang tidak termasuk kategori skala sikap. Maka dari itu, diharapkan pada penilitian selanjutnya untuk penempatan kerja cukup menggunakan wawancara dan atau studi dokumen, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang lebih relevan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Almira Nanda Rizky Yani, Heru Susilo dan Ika Ruhana. 2016. *"Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo"*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5.

Al-Mubarakfuri, S. Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2. (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir,2012)

Amjad Ali, dkk. 2016. *"The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan"*, Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial, Vol. 6, No. 9.

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.

Damba Realita. 2018. *" Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Parkland world Indonesia Jepara"* Skripsi (Kudus: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus).

Duwi Prayitno, *belajar alat data dan cara pengelolahannya dengan spss,* (Yogyakarta: Gava Media)

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fajar Nur Zulianto, "Konsep Jiwa Yang Tenang Dalam Surat Al-Fajr Ayat 27-30 Dan Implementasinya Dalam Kesehatan Mental (Analisis Bimbingan Konseling Islam)", Skripsi (Semarang: Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI), 2015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

I Wayan Widana. Putu Lia Muliani. 2020. Uji Persyaratan Analisis. Lumajang : Penerbit Klik Media

Julia Anita, dkk. 2013. *"Pengaruh penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh"*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 2, No. 1.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada.

Khaerudin, dkk. 2018. *"The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia"*. Journal of Business and Management, Vol. 20, No. 2.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada.

Maria Goretti Ruth Fania Retnaning Witono. 2018. *"Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Dua Kelinci"*, Skripsi (Yogyakarta : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma).Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangku, Prawira Sjafri. Aida Vitalaya Hubeis, (2007) "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Ciawi-Bogor: Ghalia Indomesia.

Margono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Moch. Doddy Ariefianto, *Ekonometrika*, (Jakarta; Erlangga, 2012)

Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Methis, R.I., & Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Nuryadi. Astuti, T. D., Utami, E. S., Budiantara. (2017). Dasar-dasar statistik penelitian. Yogyakarta : SIBUKU MEDIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *"Metodologi Penelitian Kesehatan".* Jakarta: Rineka Cipta.

Oktafiani, Eli.2020. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Perlni (Persero)".* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEE.

Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher,2010.

Ria Mariana. 2016. *"Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Srikandi Diamond Motors diJakarta"*. Tesis, Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Riadi, Muchlisin. "Bentuk, Prinsip dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan", 1 Mei, 2019, https://www.kajianpustaka.com/2019/05/bentuk-prinsip-dan-faktor-penempatan-kerja-karyawan.html

Ridwan dan Sunarto, *Pengatar Statistika,* (Bandung, Alfabeta,2015)

Rizka Aulya Putri. 2019. *"Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Di Kementrian Agama Kota Tegal"*. Universitas Islam Negeri Walisongo Fakultas Tarbiya Dan Keguruan.

Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avorres Press.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Setyawan, D. A. (2021). Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Homogenitas Data dengan SPSS. Klaten : Tahta Media Group.

Sondang P Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : cv Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *MetodePenelitianKombinasi(MixedMethods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta. cet. Ke-4.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Susatyo Herlambang. 2014. *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi: Pertama. Bandung: CV Mandar Maju.

Tyara Rizki Zanaria.2018. *"Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang"*, Tugas Akhir. Palembang: Program Studi D3 Perbankan Syari'ah UIN Raden Fatah.

Umar Nimran. 2004. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar. 2013. *Islamic Education Management: dari Teori ke Praktik Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam perspektif Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widana, Wayan. Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. Lumajang : Klik Media

W Gunawan, Mochammad Al Musadieq, and Hamidah Nayati Utami. 2017. "Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 52, no. 1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABLE	SUB VARIABLE/ ASPEK	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di PT Delta Windu Purnama	1. Penempatan Kerja (V.X)	a. Pendidikan b. Pengetahuan Kerja c. Keterampilan Kerja d. Pengalaman Kerja	a. * Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan * Kesesuaian pendidikan (non formal) yang dimiliki b. * Penguasaan pengetahuan untuk dapat bekerja dengan baik * Kesesuaian lamanya pengalaman kerja * Mengaplikasikan pengetahuan pengalaman kerja Mengambil ilmu dari setiap pekerjaan c. * Membuat keputusan dalam bekerja * Mempengaruhi orang lain melakukan kegiatan d. * Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman kerja * Kesesuaian lama waktu yang diperlukan dengan pengalaman kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengambilan data berupa observasi, kuesioner, dokumentasi Penentuan populasi dan sampel mengunakan *sampling jenuh* Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif	1. Ha : Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi karyawan. Ho : Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi karyawan. 2. Ha : Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Ha : Tidak terdapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	2. Motivasi Karyawan (V.Y¹)	a. Fisiologis b. Rasa Aman c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi Diri	a. * Makan dan minum, bernafas, perlindungan fisik, dan seksual b. * Perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja * Jaminan mengenai kelangsungan pekerjaannya c. * Menjalin hubungan kerja d. * Penghargaan atas prestasi * Dihormati, dan Dihargai e. * Kesempatan pengembangan diri * Kesempatan promosi jabatan		pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
	3. Kinerja Karyawan (V.Y²)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Kehadiran e. Kemampuan Bekerja Sama	a. * Keterampilan dan kemampuan karyawan * Kesempurnaan menyelesaikan tugas b. * Penetapan target kerja c. * Tepat waktu menyelesaikan tugas d. * Disiplin kehadiran e. * Bekerja sama dengan atasan * Bekerja sama dengan rekan kerja		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 2

SKALA DAN BUTIR ITEM

PENEMPATAN KERJA, MOTIVASI, KINERJA

Skala Penempatan Kerja

Aspek Penempatan Kerja	Indikator	No Item	Item
Pendidikan Berkaitan dengan pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dan pendidikan minimum yang disyaratkan.	Kesesuaian pekerjaan dengan latar pendidikan formal	1	Saya ditempatkan di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan (F)
		2	Jabatan saya saat ini tidak sesuai dengan latar pendidikan formal yang ditempuh sebelumnya (UF)
		3	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum saya ditempatkan (F)
		4	Sebelum ditempatkan, perusahaan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan saya (UF)
	Kesesuaian pendidikan tambahan (non formal) yang dimiliki dengan pekerjaan yang di lakukan	5	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan pendidikan tambahan saya (F)
		6	Tidak ada kesesuaian pendidikan tambahan yang saya miliki dengan pekerjaan saat ini (UF)
Pengetahuan kerja		7	Saya mampu menguasai pengetahuan dasar dalam bekerja (F)
		8	Saya tidak memiliki pengetahuan dasar yang maksimal dalam bekerja (UF)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan semestinya..	Penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik	9	Saya merasa tidak memiliki penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk bekerja dengan baik (UF)
	Kesesuaian lamanya pengalaman kerja yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilaksanakan	10	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan lamanya pengalaman kerja sebelumnya (F)
		11	Pekerjaan saya saat ini bertolak belakang dengan lamanya pengalaman pekerjaan sebelumnya (UF)
		12	Saya merasa pekerjaan saat ini berbeda dengan pengalaman kerja yang saya miliki (UF)
	Mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja dengan pekerjaan yang dilakukan	13	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan (F)
		14	Pengalaman kerja yang masih sedikit membuat saya mengalami kesulitan untuk menerapkan pengetahuan pada pekerjaan saat ini (UF)
		15	Saya tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini (UF)
	Mengambil ilmu/pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan	16	Saya mengambil ilmu/pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan (F)
		17	Saya menjadikan sebuah kesalahan sebagai pelajaran agar saya tidak mengulangi kesalahan tersebut (F)
		18	Saya memetik ilmu/pelajaran dari teman kerja jika ada pekerjaan yang sulit dipahami (F)
		19	Saya cenderung mengulangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan (UF)
Keterampilan kerja Keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus	Membuat keputusan dalam bekerja	20	Saya dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan baik (F)
		21	Saya dapat menentukan prosedur terbaik dalam menyelesaikan tugas (F)
		22	Saya merasa kesulitan menyelesaikan permasalahan kerja. (UF)
		23	Saya dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (F)
	Mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang	24	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang diharapkan demi tercapainya tujuan perusahaan (F)
		25	Saya berupaya menjadi contoh untuk orang lain dengan terlibat aktif di perusahaan (F)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

diperoleh dalam hal praktek.	diharapkan demi tercapainya tujuan perusahaan	26	Saya menunggu orang lain terlebih dahulu untuk terlibat aktif dalam kegiatan di perusahaan (UF)
Pengalaman Kerja Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu	Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan pengalaman kerja yang dimiliki	27	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki (F)
		28	Pengalaman kerja yang diperoleh sangat mendukung proses saya dalam melaksanakan pekerjaan (F)
		29	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki (UF)
	Kesesuaian lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman kerja yang dimiliki	30	Lama waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak jauh beda dengan pengalamanyang saya miliki (F)
		31	Pengalaman kerja saya membuat saya menyelesaikan tugas secara efektif (F)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Skala Motivasi

Aspek Motivasi	Indikator	No Item	Item
Fisiologis Kebutuhan untuk dapat hidup	Makan dan minum, bernafas, perlindungan fisik, dan seksual	1	Saya menerima imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) tepat waktu (F)
		2	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan sudah terpenuhi (F)
		3	Saya merasa gaji saya kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari (UF)
		4	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan sudah terpenuhi (F)
		5	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini (F)
		6	Sekalipun bekerja di perusahaan ini, saya merasa kebutuhan perumahan belum terpenuhi (UF)

Rasa Aman Kebutuhan terhadap perlindungan dari ancaman, pertentangan, bahaya dan lingkungan hidup.	Perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja	7	Saya merasa aman saat bekerja karena pihak perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja (F)
		8	Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan menyediakan jaminan kesehatan (F)
		9	Pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan dalam bekerja (UF)
	Jaminan mengenai kelangsungan pekerjaannya	10	Saya merasa pemenuhan sarana dan prasarana di perusahaan terpenuhi (F)
		11	Saya merasa tidak ada jaminan dalam keberlangsungan pekerjaan yang saya lakukan (UF)
		12	Adanya jaminan kelangsungan pekerjaan membuat saya dapat meminimalkan kesalahan saat bekerja (F)
Sosial Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.	Menjalin hubungan kerja	13	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan atasan (F)
		14	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama karyawan (F)
		15	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja (F)
		16	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik (F)
		17	Pada saat saya ragu menyelesaikan masalah, teman kerja memberikan motivasidandukungan untuk menyelesaikannya (F)
		18	Saya sulit berinteraksi dengan sesama karyawan (UF)
		19	Ketika saya ragu dalam menyelesaikan tugas,teman kerja enggan memberikan motivasi kepada saya (UF)
Penghargaan Kebutuhan untuk dihormati, dan	Penghargaan atas prestasi	20	Atasan saya memberikan pujian jika saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan (F)
		21	Pujian dan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja (F)
		22	Atasan tidak memberikan reward/pujian dari hasil kerja yang saya capai (UF)
	Dihormati, dan Dihargai	23	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya (F)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dihargai oleh orang lain.		24	Saya merasa senang jika pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan (F)
		25	Atasan kurang mengakui dan menghargai hasil kerja keras yang saya lakukan (UF)
Aktualisasi Diri Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi dan skil. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik	Kesempatan Pengembangan diri	26	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju (F)
		27	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (F)
		28	Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi saya (UF)
	Kesempatan promosi jabatan	29	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (F)
		30	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja (F)
		31	Perusahaan enggan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (UF)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Skala Kinerja

Aspek Kinerja	Indikator	No Item	Item
Kualitas Suatu ketaatan dalam prosedur, disiplin,	Keterampilan dan kemampuan pegawai	1	Keterampilan yang saya miliki memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan (F)
		2	Saya mampu bekerja dengan cekatan dan cepat (F)
		3	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan (F)

dedikasi. Tingkat dimana hasil dari aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna, dalam artian dapat menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.		4	Saya belum mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja (UF)
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	5	saya mampu bekerja dengan cermat, detil dan menyeluruh (F)
		6	Saya melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan (F)
		7	Saya berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan (F)
		8	Saya tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)
		9	Saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan (UF)
Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	Penetapan target kerja	10	Saya memenuhi target kerja di bidang yang saya tekuni (F)
		11	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan (F)
		12	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk dan selesai sesuai target (F)
		13	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan (UF)
		14	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu (UF)
Ketepatan Waktu	Tepat waktu menyelesaikan tugas	15	Saya tidak pernah menunda-nunda tugas yang diberikan (F)
		16	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan (F)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pegawai dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain		17	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai (UF)
		18	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)
Kehadiran Keyakinan akan masuk kerja setiap hari yang sesuai dengan jam kerja.	Disiplin kehadiran	19	Saya hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan (F)
		20	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan (F)
		21	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku di perusahaan (UF)
		22	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa (UF)
		23	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya (UF)
		24	Saya sering terlambat masuk kerja (UF)
		25	Saya malas mengisi presensi kehadiran setiap hari kerja
Kemampuan Bekerja Sama Kemampuan seorang tenaga kerja untuk dapat bekerja sama dengan individu lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan	Bekerja sama dengan atasan	26	Saya selalu siap jika dimintai untuk terlibat kerja sama dengan atasan di tempat kerja (F)
		27	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas-tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya (F)
		28	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan (F)
	Bekerja sama dengan rekan kerja	29	Saya mampu bekerja dengan tim (F)
		30	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas untuk melakukan kegiatan dengan tim (F)
		31	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim (F)
		32	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai dalam perusahaan (F)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

pekerjaan yang telah ditetapkan		33	Saya menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja (F)
		34	Saya menghargai pendapat teman-teman saya saat terlibat dalam tim kerja (F)
		35	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pengambilan keputusan (F)
		36	Saya memilih untuk diam dan tidak melakukan tugas yang menjadi bagian saya di tim kerja (UF)
		37	Saya cenderung menolak jika diajak untuk terlibat dalam tim kerja (UF)
		38	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas bersama tim (UF)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Jabbar Quraisyi
Nim	: D20185062
Program Studi	: Psikologi Islam
Fakultas	: Dakwah
Institusi	: UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat.

Jember, 11 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
49AJX889349517

Jabbar Quraisyi
NIM. D20185062

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4

VALIDASI AHLI

PERSETUJUAN *PROFESSIONAL JUDGEMENT*

Mohon mengisi data dibawah ini terlebih dahulu, sebagai bukti bahwa Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia memberikan penilaian terhadap alat ukur penelitian skripsi ini.

Nama Lengkap : Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog.

Pendidikan Terakhir : S2 Psikologi

No. Telepon/Email : 081336184443 / arrum.teacher@gmail.com

Bersedia : Ya/~~Tidak~~*

Atas partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Jember, 15 Mei 2022

(Arrumaisha Fitri, M.Psi.,Psikolog)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5

SURAT IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: http://fdakwah.uinkhas.ac.id/

Nomor : B.1380 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 5 /2022 31 Mei 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
PT. Delta Windu Purnama

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Jabbar Quraisyi
NIM : D20185062
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Delta Windu Purnama"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6

SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN

DELTA

PT. DELTA WINDU PURNAMA

DUSUN TAMPORA, DESA KALIANGET, KECAMATAN BANYUGLUGUR, KABUPATEN SITUBONDO
TELP. 0338-891682, MARKETING: 081-330-505050, E-MAIL: DELTA.HATCHERY@GMAIL.COM

Hal : **Balasan**

Kepada Yth :

Wakil Dekan Bidang Akademik

Ibu. Siti Raudhatul Jannah

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yonathan W.P

Jabatan : Manager

Menerangkan bahwa,

Nama : Jabbar Quraisyi

Nim : D20185062

Prodi : Psikologi Islam

Telah kami setujui untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT.DELTA WINDU PURNAMA"

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan tertima kasih.

Besuki, 01 Juni 2022

PT. DELTA WINDU PURNAMA
KALIANGET-BANYUGLUGUR-SITUBONDO
(0338) 891682

Yonathan W.P
Manager

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1	01 Juni 2022	Memberikan surat izin penelitian	
2	06 Juni 2022	Menyebarkan angket / kuisioner	
3	13 Juni 2022	Meminta data seputar PT.DELTA WINDU PURNAMA	
4	20 Juni 2022	Observasi lingkungan kerja	
5	27 Juni 2022	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Situbondo, 30 Juni 2022

PT. DELTA WINDU PURNAMA
(0338) 891682
DESA TANGLOJOR SITUBONDO

Didik P

Kepala Produksi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

DELTA

PT. DELTA WINDU PURNAMA

DUSUN TAMPORA, DESA KALIANGET, KECAMATAN BANYUGLUGUR, KABUPATEN SITUBONDO
TELP. 0338-891682, E-MAIL: DELTA.HATCHERY@GMAIL.COM

SURAT KETERANGAN

Nomor : 033/DWP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yonathan William P

Jabatan : Manager PT.DELTA WINDU PURNAMA

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Jabbar Quraisyi

NIM : D20185062

Prodi : Psikologi Islam

Telah melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan** " di PT.DELTA WINDU PURNAMA. Yang dilaksanakan mulai tanggal 01 Juni sampai selesai pada tanggal 30 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Situbondo, 30 Juni 2022

PT.DELTA WINDU PURNAMA

PT. DELTA WINDU PURNAMA KALIANGET-BANYUGLUGUR-SITUBONDO (0338) 891682

Yonathan W.P

Manager

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 9

BLUE PRINT UJI COBA

Blue Print Sebelum Uji Coba Skala Penempatan Kerja

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Pendidikan	1,3,5	2,4,6	6
2	Pengetahuan kerja	7,13,16,10,17,18	8,9,11,12,14,15,19	13
3	Keterampilan kerja	20,21,23,24,25	22,26	7
4	Pengalaman Kerja	27,28,30,31	29	5
Total				**31**

Blue Print Sebelum Uji Coba Skala Motivasi

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Fisiologis	1,2,4,5	3,6	6
2	Rasa Aman	7,8,10,12	9,11	6
3	Sosial	13,14,15,16,17	18,19	7
4	Penghargaan	20,21,23,24	22,25	6
5	Aktualisasi Diri	26,27,29,30	28,31	6
Total				**31**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

***Blue Print* Sebelum Uji Coba Skala Kinerja**

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Kualitas	1,2,3,5,6,7	4,8,9	9
2	Kuantitas	10,11,12	13,14	5
3	Ketepatan Waktu	15,16	17,18	4
4	Kehadiran	19,20	21,22,23,24,25	7
5	Kemampuan Bekerja sama	26,27,28,29,30,31 ,32,33,34,35	36,37,38	13
Total				**38**

***Blue Print* Sesudah Uji Coba Skala Penempatan Kerja**

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Pendidikan	1,3,5	2,4,6	6
2	Pengetahuan kerja	7,10,13,16	8,9,11,12,14,15,17	11
3	Keterampilan kerja	18,19,20,21	22	5
4	Pengalaman Kerja	23,25,26	24	4
Total				**26**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

***Blue Print* Sesudah Uji Coba Skala Motivasi**

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Fisiologis	1,2,4,5	3,6	6
2	Rasa Aman	7,9,11	8,10	5
3	Sosial	12,13,14	15,16	5
4	Penghargaan	17,18,19	20	4
5	Aktualisasi Diri	21,22,24	23,25	5
Total				**25**

***Blue Print* Sesudah Uji Coba Skala Kinerja**

NO	ASPEK	NO ITEM		JUMLAH
		FAVORABLE	UNFAVORABLE	
1	Kualitas	1,2,3,4,5	6	6
2	Kuantitas	7	8,9	3
3	Ketepatan Waktu	10	11,12	3
4	Kehadiran	13	14,15,16,17	5
5	Kemampuan Bekerja sama	18,19,20,21,22,23 ,24,25,26	27,28,29	12
Total				**29**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 10

HASIL WAWANCARA PENELITI KEPADA PT DELTA WINDU PURNAMA

Berikut ini adalah daftar pertanyaan dan hasil wawancara antara pihak peneliti dengan pihak internal perusahaan, pada :

Hari, tanggal : Jumat, 3 Juni 2022

Tempat : PT Delta Windu Purnama

Desa Kalianget, Kec. Banyuglugur, Kab. Sirubondo, Jawa Timur

Keterangan :

P : Peneliti

N : Narasumber

Pembahasan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. P : Bergerak dalam bidang apakah perusahaan ini?

   N : PT Delta Windu Purnama merupakan sebuah peusahaan yang berjalan pada bidang pembenihan udang vannamei, untuk produk yang didapatkan berupa benih udang/benur yang setelah itu diperdagangkan secara langsung ke beberapa provinsi antara lain Provinsi Jawa Timur (Tuban, Bangkalan, Pamekasan, Sampang, Sumenep, Probolinggo, Situbondo, Banyuwangi) Provinsi Bali, Provinsi NTB (Lombok, Sumbawa). Cabang perusahaan ada di 3 wilayah antara lain; Banyuwangi, Sumbawa, Paciran lamongan.

2. P : Bagaimana awal mula didirikannya PT Delta Windu Purnama?

   N : Perusahan ini bermula dari banyaknya situasi dan kondisi bisnis Udang Windu di daerah Banyuglugur pada awal tahun1988. Diwaktu itu, banyaknya tingkat permintaan benih udang vannamei dan udang windu menjadikan para pengusaha bersaing dalam memaksimalkan kebutuhan benih udang tersebut sebagai konsumsi masyarkat dan ekspor. Situasi ini menjadikan pengusaha yang mempunyai pendidikan dengan latar belakang bisnis perdagangan bernama Michael Yonatan mencoba untuk membuka usaha pembenihan udang vannamei. Seiring berjalannya waktu dan perubahan yang begitu singkat di bidang produksi benur dan harga benur yang begitu baik di waktu itu, juga didukung dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang bisa terpenuhi maka di bulan Oktober tahun 1989 PT Delta Windu Purnama mulai beroperasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. P : Siapakah pendiri perusahaan ini?

   N : Usaha ini didirikan oleh Michael Yonatan selaku direktur utama PT Delta Windu Purnama pada tahun 1989

4. P : Apakah visi dan misi perusahaan ini?

   N : Visi Misi perusahaan ini yaitu: Visi: *"Menjaga keuntungan perusahaan dengan tetap memperhatikan dan menjaga mutu benih Udang Vannamei yang diproduksi"* Misi: "Menyediakan benih Udang Vannamei yang bermutu, baik dan unggul agar kelangsungan usaha budidaya Udang Vannamei dapat berlangsung terus menerus sebagai komoditi unggulan Indonesia"

5. P : Apakah perusahaan ini sudah memiliki struktur organisasi?

   N : Tentu, untuk strukturnya ada manager marketing, manager produksi, manager mutu, managaer umun & administrasi, seksi produksi Naupli, produksi PL, teknik, lab & OC, administrasi, security, dapur, kebersihan, sopir.

6. P : Bagaimana penempatan kerja di PT Delta Windu Purnama?

   N : Prosedur penempatan karyawan baru di PT Delta Windu Purnama yaitu karyawan tersebut ditempatkan diposisi yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan. Dan mengikuti kegiatan kontrak selama 3 bulan untuk melihat hasil kinerjanya, setalah itu barulah karyawan ditetapakn sebagai karyawan tetap. Namun di perusahaan ini sangat sulit yang mau membuka pendaftaran karyawan baru, karena pihak perusahaan memaksimalkan karyawan yang sudah ada. Jadi dalam garis besar semua karyawan dipindah-pindahkan bidangnya sesuai kebutuhan karyawan bahkan ada yang dalam kurun waktu 1 tahun sudah 3x mengalami perpindahan bidang kerja.

7. P : Bagaimana peluang atau kesempatan kerja di PT Delta Windu Purnama?

   N : Kalau peluang kerja di perusahaan ini terbuka, dan sudah memprogramkan adanya seleksi dan penempatan kerja. Akan tetapi kami lebih mengutamakan secara internal perusahaan, karena perusahaan ini milik keluarga jadi sepenuhnya untuk semua keputusan diterima tidaknya karyawan baru ya tergantung dari direktur kami.

Yang membuat pernyataan:

Didik Purnomo

Kepala Produksi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 11

ANGKET KUESIONER UJI COBA

PENEMPATAN KERJA, MOTIVASI DAN KINERJA

Nama/Inisial : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Bidang/Divisi Kerja : _____

Masa Kerja di Perusahaan : Kurang dari 1 tahun / Lebih dari 1 tahun

PETUNJUK:

1. Pernyataan di bawah ini terdiri atas 100 butir pernyataan yang mungkin akan membutuhan waktu sekitar 30 menit
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada pernyataan yang bernilai benar atau salah
4. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang anda rasakan
5. Jawaban terdiri dari

   STS : Sangat Tidak Sesuai

   TS : Tidak Sesuai

   R : Ragu-ragu

   S : Sesuai

   SS : Sangat Sesuai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya ditempatkan di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan					
2	Jabatan saya saat ini tidak sesuai dengan latar pendidikan formal yang ditempuh sebelumnya					

3	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum saya ditempatkan					
4	Sebelum ditempatkan, perusahaan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan saya					
5	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan pendidikan tambahan saya					
6	Tidak ada kesesuaian pendidikan tambahan yang saya miliki dengan pekerjaan saat ini					
7	Saya mampu menguasai pengetahuan dasar dalam bekerja					
8	Saya tidak memiliki pengetahuan dasar yang maksimal dalam bekerja					
9	Saya merasa tidak memiliki penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk bekerja dengan baik					
10	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan lamanya pengalaman kerja sebelumnya					
11	Pekerjaan saya saat ini bertolak belakang dengan lamanya pengalaman pekerjaan sebelumnya					
12	Saya merasa pekerjaan saat ini berbeda dengan pengalaman kerja yang saya miliki					
13	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan					
14	Pengalaman kerja yang masih sedikit membuat saya mengalami kesulitan untuk menerapkan pengetahuan pada pekerjaan saat ini					
15	Saya tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

16	Saya mengambil ilmu/pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan	STS	TS	R	S	SS
17	Saya menjadikan sebuah kesalahan sebagai pelajaran agar saya tidak mengulangi kesalahan tersebut					
18	Saya memetik ilmu/pelajaran dari teman kerja jika ada pekerjaan yang sulit dipahami					
19	Saya cenderung mengulangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
20	Saya dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan baik					
21	Saya dapat menentukan prosedur terbaik dalam menyelesaikan tugas					
22	Saya merasa kesulitan menyelesaikan permasalahan kerja					
23	Saya dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan					
24	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang diharapkan demi tercapainya tujuan perusahaan					
25	Saya berupaya menjadi contoh untuk orang lain dengan terlibat aktif di perusahaan					
26	Saya menunggu orang lain terlebih dahulu untuk terlibat aktif dalam kegiatan di perusahaan					
27	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
28	Pengalaman kerja yang diperoleh sangat mendukung proses saya dalam melaksanakan pekerjaan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

29	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki					
30	Lama waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak jauh beda dengan pengalaman yang saya miliki					
31	Pengalaman kerja saya membuat saya menyelesaikan tugas secara efektif					
32	Saya menerima imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) tepat waktu	STS	TS	R	S	SS
33	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan sudah terpenuhi					
34	Saya merasa gaji saya kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari					
35	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan sudah terpenuhi					
36	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini					
37	Sekalipun bekerja di perusahaan ini, saya merasa kebutuhan perumahan belum terpenuhi					
38	Saya merasa aman saat bekerja karena pihak perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja					
39	Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan menyediakan jaminan kesehatan					
40	Pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan dalam bekerja					
41	Saya merasa pemenuhan sarana dan prasarana di perusahaan terpenuhi					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

42	Saya merasa tidak ada jaminan dalam keberlangsungan pekerjaan yang saya lakukan					
43	Adanya jaminan kelangsungan pekerjaan membuat saya dapat meminimalkan kesalahan saat bekerja					
44	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan atasan					
45	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama karyawan					
46	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja					
47	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik					
48	Pada saat saya ragu menyelesaikan masalah, teman kerja memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikannya	STS	TS	R	S	SS
49	Saya sulit berinteraksi dengan sesama karyawan					
50	Ketika saya ragu dalam menyelesaikan tugas,teman kerja enggan memberikan motivasi kepada saya					
51	Atasan saya memberikan pujian jika saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan					
52	Pujian dan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja					
53	Atasan tidak memberikan reward/pujian dari hasil kerja yang saya capai					
54	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
55	Saya merasa senang jika pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

56	Atasan kurang mengakui dan menghargai hasil kerja keras yang saya lakukan					
57	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju					
58	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
59	Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi saya					
60	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
61	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja					
62	Perusahaan enggan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
63	Keterampilan yang saya miliki memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan					
64	Saya mampu bekerja dengan cekatan dan cepat					
65	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan	STS	TS	R	S	SS
66	Saya belum mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja					
67	Saya mampu bekerja dengan cermat, detil dan menyeluruh					
68	Saya melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

69	Saya berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan					
70	Saya tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
71	Saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan					
72	Saya memenuhi target kerja di bidang yang saya tekuni					
73	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan					
74	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk dan selesai sesuai target					
75	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan					
76	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu					
77	Saya tidak pernah menunda-nunda tugas yang diberikan					
78	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan					
79	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai					
80	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan					
81	Saya hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
82	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan					
83	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku di perusahaan	STS	TS	R	S	SS
84	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

85	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya					
86	Saya sering terlambat masuk kerja					
87	Saya malas mengisi presensi kehadiran setiap hari kerja					
88	Saya selalu siap jika dimintai untuk terlibat kerja sama dengan atasan di tempat kerja					
89	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas-tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya					
90	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan					
91	Saya mampu bekerja dengan tim					
92	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas untuk melakukan kegiatan dengan tim					
93	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim					
94	Saya mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai dalam perusahaan					
95	Saya menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja					
96	Saya menghargai pendapat teman-teman saya saat terlibat dalam tim kerja					
97	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pengambilan keputusan					
98	Saya memilih untuk diam dan tidak melakukan tugas yang menjadi bagian saya di tim kerja					
99	Saya cenderung menolak jika diajak untuk terlibat dalam tim kerja					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

100	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas bersama tim					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 12

ANGKET KUESIONER PENELITIAN

PENEMPATAN KERJA, MOTIVASI DAN KINERJA

Nama/Inisial : _____

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Bidang/Divisi Kerja : _____

Masa Kerja di Perusahaan : Kurang dari 1 tahun / Lebih dari 1 tahun

PETUNJUK:

1. Pernyataan di bawah ini terdiri atas 80 butir pernyataan yang mungkin akan membutuhan waktu sekitar 30 menit
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada pernyataan yang bernilai benar atau salah
4. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang anda rasakan
5. Jawaban terdiri dari

   STS : Sangat Tidak Sesuai

   TS : Tidak Sesuai

   R : Ragu-ragu

   S : Sesuai

   SS : Sangat Sesuai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saya ditempatkan di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan					
2	Jabatan saya saat ini tidak sesuai dengan latar pendidikan formal yang ditempuh sebelumnya					
3	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum saya ditempatkan					
4	Sebelum ditempatkan, perusahaan tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan saya					
5	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan pendidikan tambahan saya					
6	Tidak ada kesesuaian pendidikan tambahan yang saya miliki dengan pekerjaan saat ini					
7	Saya mampu menguasai pengetahuan dasar dalam bekerja					
8	Saya tidak memiliki pengetahuan dasar yang maksimal dalam bekerja					
9	Saya merasa tidak memiliki penguasaan pengetahuan dasar yang diperlukan untuk bekerja dengan baik					
10	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan lamanya pengalaman kerja sebelumnya					
11	Pekerjaan saya saat ini bertolak belakang dengan lamanya pengalaman pekerjaan sebelumnya					
12	Saya merasa pekerjaan saat ini berbeda dengan pengalaman kerja yang saya miliki					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

13	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan					
14	Pengalaman kerja yang masih sedikit membuat saya mengalami kesulitan untuk menerapkan pengetahuan pada pekerjaan saat ini					
15	Saya tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan dari pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					
16	Saya mengambil ilmu/pelajaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan	STS	TS	R	S	SS
17	Saya cenderung mengulangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
18	Saya dapat menentukan prosedur terbaik dalam menyelesaikan tugas					
19	Saya dapat mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan					
20	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan yang diharapkan demi tercapainya tujuan perusahaan					
21	Saya berupaya menjadi contoh untuk orang lain dengan terlibat aktif di perusahaan					
22	Saya menunggu orang lain terlebih dahulu untuk terlibat aktif dalam kegiatan di perusahaan					
23	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
24	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

25	Lama waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak jauh beda dengan pengalaman yang saya miliki					
26	Pengalaman kerja saya membuat saya menyelesaikan tugas secara efektif					
27	Saya menerima imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) tepat waktu					
28	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan sudah terpenuhi					
29	Saya merasa gaji saya kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari					
30	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan sudah terpenuhi					
31	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini	STS	TS	R	S	SS
32	Sekalipun bekerja di perusahaan ini, saya merasa kebutuhan perumahan belum terpenuhi					
33	Saya merasa aman saat bekerja karena pihak perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja					
34	Pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan dari bahaya kecelakaan dalam bekerja					
35	Saya merasa pemenuhan sarana dan prasarana di perusahaan terpenuhi					
36	Saya merasa tidak ada jaminan dalam keberlangsungan pekerjaan yang saya lakukan					
37	Adanya jaminan kelangsungan pekerjaan membuat saya dapat meminimalkan kesalahan saat bekerja					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

38	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama karyawan					
39	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja					
40	Hubungan kerja yang baik membuat saya dapat bekerja dengan baik					
41	Saya sulit berinteraksi dengan sesama karyawan					
42	Ketika saya ragu dalam menyelesaikan tugas,teman kerja enggan memberikan motivasi kepada saya					
43	Atasan saya memberikan pujian jika saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan					
44	Pujian dan penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja					
45	Saya merasa senang jika pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan					
46	Atasan kurang mengakui dan menghargai hasil kerja keras yang saya lakukan					
47	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju					
48	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	STS	TS	R	S	SS
49	Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi saya					
50	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

51	Perusahaan enggan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
52	Keterampilan yang saya miliki memenuhi syarat yang ditetapkan perusahaan					
53	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan					
54	Saya mampu bekerja dengan cermat, detil dan menyeluruh					
55	Saya melakukan koreksi terhadap tugas-tugas yang telah saya kerjakan					
56	Saya berorientasi pada kualitas hasil kerja dengan cara selalu mencermati setiap tugas yang saya kerjakan					
57	Saya kurang peduli akan kualitas hasil kinerja yang saya selesaikan					
58	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk dan selesai sesuai target					
59	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan					
60	Saya cenderung mengabaikan aturan yang ada, sehingga menyebabkan tugas saya tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu					
61	Terkadang saya dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan					
62	Saya mengerjakan tugas kantor dengan santai					
63	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan					
64	Saya selalu meminta izin dalam hal apapun kepada atasan	STS	TS	R	S	SS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

65	Saya terkadang mengabaikan aturan (jam kerja) yang berlaku di perusahaan					
66	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan/alfa					
67	Saya pernah pulang kantor tidak pada waktunya					
68	Saya sering terlambat masuk kerja					
69	Saya selalu siap jika dimintai untuk terlibat kerja sama dengan atasan di tempat kerja					
70	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam setiap tugas-tugasnya, atau dalam pengambilan keputusan yang dibuatnya					
71	Saya mampu bekerja sama melaksanakan pekerjaan dengan atasan					
72	Saya mampu bekerja dengan tim					
73	Saya selalu bersedia jika diberikan tugas untuk melakukan kegiatan dengan tim					
74	Saya memberikan kontribusi berupa pemikiran saat bekerja dengan tim					
75	Saya menyampaikan pendapat saat saya berada dalam tim kerja					
76	Saya menghargai pendapat teman-teman saya saat terlibat dalam tim kerja					
77	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pengambilan keputusan					
78	Saya memilih untuk diam dan tidak melakukan tugas yang menjadi bagian saya di tim kerja					
79	Saya cenderung menolak jika diajak untuk terlibat dalam tim kerja					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

80	Saya cenderung menjaga jarak saat diberikan tugas bersama tim					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 13

HASIL UJI VALIDITAS (SKALA UJI COBA)

Variabel Penempatan Keja (X)

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL PENEMPATAN KERJA (V. X)			
Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X. 1	0,433	0,361	Valid
X. 2	0,532	0,361	Valid
X. 3	0,436	0,361	Valid
X. 4	0,428	0,361	Valid
X. 5	0,505	0,361	Valid
X. 6	0,419	0,361	Valid
X. 7	0,457	0,361	Valid
X. 8	0,661	0,361	Valid
X. 9	0,389	0,361	Valid
X. 10	0,408	0,361	Valid
X. 11	0,413	0,361	Valid
X. 12	0,386	0,361	Valid
X. 13	0,475	0,361	Valid
X. 14	0,5	0,361	Valid
X. 15	0,69	0,361	Valid
X. 16	0,486	0,361	Valid
X. 17	0,150	0,361	Tidak Valid
X. 18	-0,153	0,361	Tidak Valid
X. 19	0,472	0,361	Valid
X. 20	0,175	0,361	Tidak Valid
X. 21	0,478	0,361	Valid
X. 22	-0,282	0,361	Tidak Valid
X. 23	0,498	0,361	Valid
X. 24	0,589	0,361	Valid
X. 25	0,378	0,361	Valid
X. 26	0,453	0,361	Valid
X. 27	0,419	0,361	Valid
X. 28	0,067	0,361	Tidak Valid
X. 29	0,446	0,361	Valid
X. 30	0,387	0,361	Valid
X. 31	0,433	0,361	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel Motivasi (Y1)

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL MOTIVASI (V. Y1)			
Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Keterangan**
Y1. 1	0,4	0,361	Valid
Y1. 2	0,414	0,361	Valid
Y1. 3	0,414	0,361	Valid
Y1. 4	0,394	0,361	Valid
Y1. 5	0,42	0,361	Valid
Y1. 6	0,396	0,361	Valid
Y1. 7	0,405	0,361	Valid
Y1. 8	0,144	0,361	Tidak Valid
Y1. 9	0,573	0,361	Valid
Y1. 10	0,486	0,361	Valid
Y1. 11	0,67	0,361	Valid
Y1. 12	0,571	0,361	Valid
Y1. 13	0,016	0,361	Tidak Valid
Y1. 14	0,403	0,361	Valid
Y1. 15	0,475	0,361	Valid
Y1. 16	0,382	0,361	Valid
Y1. 17	0,105	0,361	Tidak Valid
Y1. 18	0,456	0,361	Valid
Y1. 19	0,551	0,361	Valid
Y1. 20	0,605	0,361	Valid
Y1. 21	0,392	0,361	Valid
Y1. 22	0,055	0,361	Tidak Valid
Y1. 23	0,034	0,361	Tidak Valid
Y1. 24	0,427	0,361	Valid
Y1. 25	0,462	0,361	Valid
Y1. 26	0,619	0,361	Valid
Y1. 27	0,461	0,361	Valid
Y1. 28	0,49	0,361	Valid
Y1. 29	0,454	0,361	Valid
Y1. 30	0,188	0,361	Tidak Valid
Y1. 31	0,412	0,361	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Variabel Kinerja (Y2)

HASIL UJI VALIDITAS			
VARIABEL KINERJA (V. Y2)			
Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y2. 1	0,414	0,361	Valid
Y2. 2	-0,277	0,361	Tidak Valid
Y2. 3	0,406	0,361	Valid
Y2. 4	0,126	0,361	Tidak Valid
Y2. 5	0,417	0,361	Valid
Y2. 6	0,629	0,361	Valid
Y2. 7	0,798	0,361	Valid
Y2. 8	0,025	0,361	Tidak Valid
Y2. 9	0,787	0,361	Valid
Y2. 10	0,071	0,361	Tidak Valid
Y2. 11	-0,553	0,361	Tidak Valid
Y2. 12	0,424	0,361	Valid
Y2. 13	0,724	0,361	Valid
Y2. 14	0,773	0,361	Valid
Y2. 15	0,130	0,361	Tidak Valid
Y2. 16	0,382	0,361	Valid
Y2. 17	0,415	0,361	Valid
Y2. 18	0,495	0,361	Valid
Y2. 19	-0,113	0,361	Tidak Valid
Y2. 20	0,451	0,361	Valid
Y2. 21	0,885	0,361	Valid
Y2. 22	0,784	0,361	Valid
Y2. 23	0,806	0,361	Valid
Y2. 24	0,456	0,361	Valid
Y2. 25	-0,211	0,361	Tidak Valid
Y2. 26	0,726	0,361	Valid
Y2. 27	0,758	0,361	Valid
Y2. 28	0,768	0,361	Valid
Y2. 29	0,611	0,361	Valid
Y2. 30	0,722	0,361	Valid
Y2. 31	0,909	0,361	Valid
Y2. 32	-0,276	0,361	Tidak Valid
Y2. 33	0,488	0,361	Valid
Y2. 34	0,446	0,361	Valid
Y2. 35	0,598	0,361	Valid
Y2. 36	0,76	0,361	Valid
Y2. 37	0,559	0,361	Valid
Y2. 38	0,5	0,361	Valid

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 14

UJI COBA RELIABILITAS

Variabel Penempatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	31

Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,839	31

Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,903	38

Tabulasi Uji Coba Penempatan Kerja

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																																
Variabel X																																
NO	No. Aitem																															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	107
2	4	5	5	1	4	1	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	1	4	3	5	119
3	4	5	5	1	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	129
4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	1	4	3	5	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	5	102
5	4	4	4	5	3	2	5	5	4	3	2	2	5	1	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	4	1	4	4	4	117
6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	128
7	4	4	5	5	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	128
8	4	3	3	2	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	117
9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	129
10	4	2	4	2	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	121
11	4	4	4	2	1	3	5	4	3	3	1	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	113
12	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	1	5	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	3	4	4	4	2	5	109
13	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	5	126
14	2	1	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	2	1	4	5	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	2	5	115
15	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	133
16	2	1	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	5	1	2	4	5	4	5	4	4	5	4	1	4	3	4	2	1	2	4	106
17	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	5	2	1	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	3	3	4	5	1	4	110
18	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	1	4	5	4	5	4	5	5	4	1	4	5	4	5	4	2	5	115
19	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	3	2	2	5	1	4	102
20	4	4	3	3	5	3	5	1	5	5	5	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	119
21	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	3	5	120
22	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	3	1	4	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	2	5	117
23	2	2	4	3	3	4	4	4	4	1	3	1	5	1	1	4	4	5	5	4	4	5	4	1	4	5	3	5	4	2	1	102
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	136
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	133
26	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	2	1	5	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	123
27	2	1	5	4	4	3	4	5	5	4	2	2	4	2	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	117
28	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	123
29	4	2	4	2	1	2	5	1	3	1	2	2	1	2	2	1	4	4	1	4	2	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	80
30	2	2	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	5	2	4	112

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabulasi Uji Coba Motivasi

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																																
Variabel Y1																																
NO	No. Aitem																															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	131
2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	123
3	1	3	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	128
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	137
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	139
6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	139
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	136
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	138
9	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	136
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	133
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	140
12	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	135
13	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	136
14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	133
15	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	135
16	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	138
17	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	144
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	140
19	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	137
20	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	142
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	142
22	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	148
23	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	146
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	144
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	143
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	146
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	144
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	145
29	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	143
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	141

Tabulasi Uji Coba Variabel Kinerja

Tabulasi Mentah Instrumen Penelitian																																								
Variabel Y2																																								
NO	No. Aitem																																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	146
2	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	158
3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	1	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	160
4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	1	1	151
5	3	5	4	5	3	3	3	5	2	4	5	3	3	3	4	3	2	4	5	2	1	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	123
6	5	5	3	5	3	3	3	5	2	4	5	3	3	3	4	3	2	4	5	1	2	1	3	5	5	3	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	126
7	4	4	3	5	3	3	3	5	2	4	5	4	3	3	5	5	1	4	5	2	1	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	1	4	1	127
8	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	2	2	5	5	3	1	5	5	3	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	2	134
9	3	5	4	5	4	3	3	5	2	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5	1	1	1	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	5	4	4	2	5	2	131
10	5	5	5	4	3	3	3	4	1	5	4	4	3	3	5	5	1	5	5	1	2	1	3	3	5	3	2	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	1	129
11	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	3	2	2	4	4	2	1	3	3	5	4	4	2	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	121
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	159
13	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	1	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	163
14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	161
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	144
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	163
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	158
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	166
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	154
20	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	165
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	165
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	164
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	170
24	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	162
25	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	165
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	160
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2		167
28	3	5	4	5	4	3	3	5	2	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	1	2	5	3	5	5	3	2	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	1	134
29	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	160
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	158

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN

Lampiran 15

DOKUMENTASI

- **06 Juni 2022** : Menyebarkan kuesioner dan pengisian kuesioner penelitian oleh karyawan PT. Delta Windu Purnama

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

- **20 Juni 2022** : Observasi lingkungan kerja PT. Delta Windu Purnama bersama Bapak Didik P.

- **27 Juni 2022 :** Foto bersama dengan beberapa karyawan yang sejak awal ikut berpatisipasi dalam mensukseskan penelitian, (dari kiri) Didik Purnomo, Saiful Masdi, Fatkhur Rosyidin, Peneliti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 16

BIODATA PENULIS

Nama	: Jabbar Quraisyi
Nim	: D20185062
Tempat, Tanggal Lahir	: Sumenep, 17 Mei 2000
Alamat	: Jl. Raya Prenduan, Dusun Pesisir Binteng RT 008/ RW 001, Desa Prenduan, Kec. Pragaan, Kab. Sumenep
Jurusan	: Fakultas Dakwah
Program Studi	: Psikologi Islam
No.Tlp	: 085230062148
Email	: jabbarquraisyi17052000@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- MI Al-Amien Prenduan (2006-2012)
- MTs 1 Annuqayah (2012-2015)
- MA 1 Annuqayah (2015-2018)
- UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2022)

Riwayat Organisasi

- Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) MTs 1 Annuqayah
- Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) MA 1 Annuqayah
- Dewan Perwakilan Siswa (DPS) MA 1 Annuqayah
- Ikhwanssyubban Al Islamiyyin (ISI)
- PMII Rayon Dakwah Komisariat UIN KHAS Jember
- Hipunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam
- Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R