



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN  
DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN TANA TIDUNG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**A. IKHTAFUL MASKUR M.**

**NIM. 501574581**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

## ABSTRACT

### EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING AND PLACEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN AGRICULTURE, FOOD AND FISHERIES IN TANA TIDUNG DISTRICT

A.Ikhtaful Maskur M.  
iphoel.ikhtaful@gmail.com

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The organization's most important assets are human resources because of their role as executors of policies and operational activities. Organizations need human resources that have good performance. The purpose of this study was to examine the effect of the Work Environment, Training and Performance Placement of Employees in the Agriculture, Food and Fisheries Service of Tana Tidung Regency. This research is a quantitative research with survey method. Independent variables (independent variables) in this study are work environment (X1), training (X2), and placement (X3). Meanwhile, the dependent variable (dependent variable) is employee performance (Y). 75 employees of the Agriculture, Food and Fisheries Office of Tana Tidung Regency were surveyed as respondents in this study. The analytical method used is the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, and Hypothesis Testing. The results showed that the work environment, training and placement had a positive and significant influence on employee performance. The conclusion of this study is that the performance of employees of the Agriculture, Food and Fisheries Service of Tana Tidung Regency is positively and significantly affected by a comfortable and adequate work environment, training that is appropriate to the needs and needs of positions and placements that are suitable with educational background, competence, skills and employee capabilities.

**Keywords:** Work Environment, Training, Placement, Employee Performance.

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TANA TIDUNG**

A. Ikhtaful Maskur M.  
iphoel.ikhtaful@gmail.com

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Aset terpenting organisasi adalah sumber daya manusia karena peranannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan penempatan (X3). Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja pegawai (Y). 75 pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung disurvei sebagai responden dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keperluan jabatan serta penempatan yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan, kompetensi, keterampilan dan kemampuan pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pelatihan, Penempatan, Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul  
Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung  
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Tarakan, 1 Desember 2018  
Yang Menyatakan



A. Ikhtaful Maskur M.  
NIM : 501574581

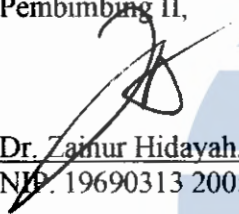
**PERSETUJUAN  
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

JUDUL TAPM : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung


NAMA : A. Ikhtaful Maskur M.  
NIM : 501574581  
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing II,

  
Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM  
NIP. 19690313 200501 1001

Pembimbing I,


  
Dr. Syahrani, SE, M.Sc  
NIDN. 11070007501

Penguji Ahli,


  
Dr. Anita Maharani  
NIDN. 0314098102

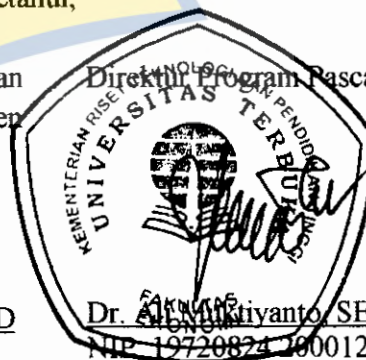
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan  
Mengelola Program Magister Manajemen  
Bidang Minat SDM,

  
Analia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D  
NIP. 19700918 200501 2 001

Direktur Program Pascasarjana,

  
Dr. Alim Muktiyanto, SE., M.Si  
NIP. 19720824 200012 1 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : A. Ikhtaful Maskur M.  
NIM : 501574581  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 01 Desember 2018  
W a k t u : 14.55-15.45 Wite.

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Nama : Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D

Tanda Tangan

Penguji Ahli  
Nama : Dr. Anita Maharani

Pembimbing I  
Nama : Dr. Syahrani, SE, M.Sc.

Pembimbing II  
Nama : Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM

## KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan innayah serta pertolongan-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TANA TIDUNG”** ini, telah penulis selesaikan untuk memenuhi persyaratan gelar pascasarjana Magister Manajemen Program Pascasarjana di Universitas Terbuka.

Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, para pembaca, serta kebijakan dalam pengembangan SDM melalui pelatihan, penempatan yang tepat dan penyediaan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.

Ucapan syukur dan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Ibu yang telah banyak membantu antara lain :

1. Rektor Universitas Terbuka.
2. Direktur Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka.
4. Kepala UPBJJ Tarakan, beserta seluruh karyawan.
5. Bapak Dr. Syahrhan, SE, M.Sc, selaku pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan kepada penulis.

6. Bapak Dr. Zainur Hidayah, S.Pi, MM, selaku pembimbing 2 yang juga telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk kesempurnaan penulisan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka.
8. Kepala Dinas dan seluruh pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung atas kesediaan untuk menjadi responden dan bantuannya.
9. Istri dan anak-anak saya tercinta, atas do'a, dorongan, semangat dan semua dukungan yang senantiasa dicurahkan untuk keberhasilan penulis.
10. Semua pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Untuk itu, saran dan masukan sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Akhirnya, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Amin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Tarakan, 01 Desember 2018

Penulis,



A. Ikhtaful Maskur M.



## RIWAYAT HIDUP

- Nama : A. Ikhtaful Maskur M.  
NIM : 501574581  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Terbuka  
Tempat/Tanggal Lahir : Temanggung / 24 Juli 1979
- Riwayat Pendidikan : Lulus MI Ngadisepi di Temanggung pada tahun 1991  
Lulus MTs M Jumo di Temanggung pada tahun 1994  
Lulus MA Negeri 1 Sleman di Yogyakarta pada tahun 1997  
Lulus S1 Peternakan Universitas Gadjah Mada di Yogyakarta pada tahun 2002
- Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 2003 sebagai karyawan di PT. HARS PUTRA LAYERINDO PERKASA di Tangerang  
2. Tahun 2004 s/d 2006 sebagai karyawan di PT. Rajawali Utama Di Makassar.  
3. Tahun 2006 s/d 2009 sebagai karyawan di PT. BIOTEK INDONESIA Jakarta di Makassar.  
4. Tahun 2009 - sekarang, sebagai PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Tidung.

Tarakan, 01 Desember 2018

Peneliti



A. Ikhtaful Maskur M.  
NIM. 501574581



3.3. Populasi dan Sampel .....	45
3.3.1. Populasi .....	45
3.3.2. Sampel .....	46
3.4. Instrumen Penelitian .....	46
3.5. Prosedur Pengumpulan Data .....	47
3.6. Metode Analisis Data .....	47
3.6.1. Uji Validitas .....	47
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	48
3.6.3. Uji Normalitas .....	49
3.6.4. Uji Hipotesis .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Responden .....	50
4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	53
4.3. Hasil Penelitian .....	57
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	57
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.3.3. Hasil Uji Normalitas .....	63
4.3.4. Pengujian Hipotesis .....	64
4.4. Pembahasan .....	66
4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
4.4.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	68
4.4.3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai ...	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

**DAFTAR BAGAN**

	<b>Halaman</b>
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.....	43



## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Data Pelatihan, Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung .....	4
Tabel 1.2.	Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Latihan Penjenjangan, dan Fungsional .....	6
Tabel 1.3.	Data Kesesuaian Jabatan dan Latarbelakang Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung .....	7
Tabel 1.5.	Realisasi Serapan Anggaran Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan .....	10
Tabel 2.1.	Definisi Operasional Variabel .....	44
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Responden .....	50
Tabel 4.2.	Usia dan Masa Kerja Responden .....	51
Tabel 4.3.	Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.4.	Status Kepegawaian Responden .....	53
Tabel 4.5.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4.6.	Deskripsi Variabel Pelatihan .....	55
Tabel 4.7.	Deskripsi Variabel Penempatan .....	56
Tabel 4.8.	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	57
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Pelatihan .....	59
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Penempatan .....	59
Tabel 4.12.	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.13.	Ringkasan Hasil Uji Validitas .....	60
Tabel 4.14.	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	61

Tabel 4.15.	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan .....	61
Tabel 4.16.	Hasil Uji Reliabilitas Penempatan .....	62
Tabel 4.17.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai .....	63
Tabel 4.18.	Ringkasan Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.19.	Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.20.	Ringkasan Uji Hipotesis .....	65
Tabel 4.21.	Ringkasan Simpulan Pengujian Hipotesis .....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

		<b>Halaman</b>
Lampiran 1.	Surat Keterangan Melakukan Penelitian .....	80
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian .....	81
Lampiran 3.	Data Status Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung .....	87
Lampiran 4.	Data Pelatihan, Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung .....	89
Lampiran 5.	Data Jabatan Pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten tana Tidung .....	92
Lampiran 6.	Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (LK).....	94
Lampiran 7.	Tabulasi Data Variabel Pelatihan (PL).....	96
Lampiran 8.	Tabulasi Data Variabel Penempatan (PN).....	98
Lampiran 9.	Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (KP).....	100
Lampiran 10.	Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Responden .....	102
Lampiran 11.	Hasil Tabulasi Silang Usia dan Masa Kerja Responden ...	102
Lampiran 12.	Hasil Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (LK) .....	103
Lampiran 13.	Hasil Uji Frekuensi Variabel Pelatihan (PL) .....	106
Lampiran 14.	Hasil Uji Frekuensi Variabel Penempatan (PN) .....	109
Lampiran 15.	Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (KP) .....	112
Lampiran 16.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (LK).....	116
Lampiran 17.	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (PL).....	117
Lampiran 18.	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (PN).....	118
Lampiran 19.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (KP).....	119
Lampiran 20.	Hasil Uji Releabilitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)...	120
Lampiran 21.	Hasil Uji Releabilitas Variabel Pelatihan (PL).....	121

Lampiran 22. Hasil Uji Releabilitas Variabel Penempatan (PN).....	122
Lampiran 23. Hasil Uji Releabilitas Variabel Kinerja Pegawai (KP).....	123
Lampiran 24. Hasil Uji Normalitas.....	124
Lampiran 25. Hasil Uji Regresi .....	124





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Keberhasilan Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung untuk mencapai tujuannya tergantung dari peran para pegawai dalam menjalankan tugas mereka, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena tidak banyak organisasi yang mampu mengefektifkan pengelolaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Busro (2018), bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan mempunyai semangat yang tinggi karena merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam semua kegiatan institusi.

Sumber daya manusia Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dalam mendukung pelaksanaan manajemen ASN dengan melaksanakan tugas yang penuh dedikasi dan tanggung jawab. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012). Menurut Undang-Undang Nomor 5 (2014), ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa, sedangkan tugasnya adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan, memperoleh temuan sebagai berikut :

1. Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung masih menempati kantor UPT Rumah Sakit Ahmad Berahim atau belum mempunyai kantor sendiri.
2. Empat kali pindah kantor sejak tahun 2014.
3. Sarana prasarana atau fasilitas kantor belum memadai.
4. Kualitas udara dan sirkulasi udara diruang kerja kurang baik.
5. Penerangan kantor kurang baik.
6. Space ruang kerja yang sempit, tata ruang dalam kantor yang kurang tertata.
7. Ruang kerja yang panas, listrik yang sering mati dan tidak didukung dengan tersedianya genset.
8. Masih ada pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan tidak sesuai dengan jabatan dan tugas pokok fungsinya.
9. Penempatan pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung tidak semuanya sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Menurut Maryati (2014), kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sehat dan baik. Untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih

baik menuju kearah peningkatan produktivitas diperlukan kondisi lingkungan dan iklim kerja yang baik sehingga akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab Sedarmayanti (2016). Lebih lanjut Sedarmayanti (2016), mengemukakan bahwa sarana produksi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan menekan pemborosan.

Tata pemerintahan yang baik untuk menuju arah kebijakan reformasi birokrasi dalam mewujudkannya antara lain dengan meningkatkan kinerja aparatur negara melalui perbaikan sistem manajemen dan kepegawaian negara; perbaikan sistem perencanaan dan pengadaan pegawai; peningkatan kompetensi, kapabilitas dan profesionalitas sumber daya manusia aparatur; penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil dan proporsional; peningkatan kesejahteraan pegawai melalui perbaikan sistem remunerasi, sistem asuransi dan jaminan hari tua pegawai; penyelesaian pengalihan status pegawai honorer, pegawai harian lepas dan pegawai tidak tetap (Sedarmayanti, 2016). Menurut Sulistiyani (2011), kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja meskipun motif berprestasi pegawai negeri tergolong tinggi, namun karena dihindangi rasa cemas atas kegagalan yang cukup tinggi maka tidak nampak upaya peningkatan prestasi kerja.

Pelatihan yang telah dilaksanakan tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung untuk mendukung tercapainya target kinerja sebanyak 165 kali, Diklat 62 kali, Bimtek 27 kali dan lain-lain 5 kali. Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa dari 75 pegawai seluruhnya telah mengikuti pelatihan meskipun ada pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan jabatan.

Tabel 1.1 Data Pelatihan, Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

No	Jenis	Frekuensi (kali)
1.	Pelatihan	165
2.	Diklat	62
3.	Bimtek	27
4.	Lain-lain	5
<b>Total</b>		<b>259</b>

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2018

Sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja Dinas, apalagi Kabupaten Tana Tidung merupakan daerah otonomi baru sehingga memerlukan banyak pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2013), diperlukan pelatihan untuk pegawai pelaksana sehingga meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas *human relation* dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri adalah dengan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai negeri (Sedarmayanti, 2016). Sedarmayanti (2016), mengatakan lebih lanjut bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai negeri merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan phisikal yang terarah dari perubahan-perubahan mutu sumberdaya manusia aparatur negara tersebut. Pelatihan karyawan menurut Hasibuan (2016), diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerjanya. Rivai (2009), menyatakan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama untuk

meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan jabatan pegawai juga dapat meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia agar para pegawai dalam melayani masyarakat efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2015), bahwa haruslah dilakukan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, memenuhi program kesempatan kerja yang sama, dan mencegah keusangan karyawan.

Menurut Hariandja (2002), agar karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada maka diterapkannya pelatihan bagi karyawan, karena pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan. Sedangkan Sedarmayanti (2016), mengatakan bahwa sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, diperlukan pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus. Busro (2018), mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat. Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Busro (2018), adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia, yaitu perubahan perilaku berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas individu/karyawan yang bersangkutan (Kurniawati, 2015). Manfaat pelatihan menurut Kurniawati (2015), adalah untuk mendapatkan hasil kerja/produktivitas yang tinggi, efektif dan efisien. Menurut Sulistiyani, (2011), pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan *skill*, memahami hal-hal yang praktis tetapi juga meningkatkan pengetahuan umum, pengetahuan konseptual, dan penguasaan teori-teori.

Tabel 1.2. Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Latihan Penjenjangan, dan Fungsional

No.	Jenis Diklat	Sudah Mengikuti (Orang)	Belum Mengikuti (orang)
1.	Spamen/Diklatpim II	1	-
2.	Spama/Diklatpim III	2	3
3.	Spada/Adum/Diklatpim IV	2	12
4.	Diklat Fungsional	3	-
	<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2018

Diklat PIM untuk meningkatkan kualitas aparatur penyelenggara Negara yang merupakan prasarat dalam meningkatkan mutu pelayanan. Diklat penjenjangan pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan dapat dilihat dari data pada tabel 1.2, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa masih ada pejabat struktural eselon 3 dan 4 yang belum mengikuti Diklat PIM. Menurut Sulistiyani (2011), bahwa dengan melakukan pelatihan, kekurangan dalam bidang pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan pada peserta dapat dipenuhi.

Penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan ketepatan merupakan faktor penting selain lingkungan kerja dan pelatihan untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014, tata kelola pemerintahan yang baik pegawai ASN memiliki tanggungjawab yang cukup berat karena harus mampu menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu. Manajemen ASN yang sistematis dan komprehensif diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut sehingga perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Tabel 1.3. Data Kesesuaian Jabatan dan Latarbelakang Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

No	Kesesuaian Jabatan dan Latarbelakang Pendidikan	Jumlah (pegawai)	(%)
1.	Sesuai	63	84
2.	Tidak Sesuai	12	16
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2018

Pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung secara keseluruhan sudah menempati jabatan yang ada, meskipun ada 16 % jabatan yang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan (tabel 1.3). Penempatan (*Placement*) menurut Bangun (2012), adalah berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Dikemukakan lebih lanjut oleh Bangun (2012), bahwa proses penempatan karyawan harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan serta persyaratan pekerjaan, karena kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Penempatan menurut Hasibuan (2016), harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan dan berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*".

Kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena dengan penempatan yang tepat akan menimbulkan gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Lebih lanjut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa asas pengisian jabatan adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Bernardin dan Russel (1993), mengatakan bahwa kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja adalah kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya menurut pendapat Simamora (2015), kriteria dalam penempatan pegawai yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian.

Penempatan pegawai harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu tidak hanya menempatkan saja (Suwatno dan Donni, 2016). Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan (Sedarmayanti, 2016). Hasibuan (2016), menyatakan bahwa penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas organisasi dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya. Menurut Sulistiyani (2011), untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan sistem rekrutmen yang standar dengan sistem seleksi yang integratif melalui beberapa jenis dan tahapan tes, disisi lain diperlukan sistem rekrutmen yang bebas koneksi dan KKN.



Kinerja organisasi adalah cerminan dari kinerja individu dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan kinerja Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi (2005), bahwa kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu yang dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan peran. Sedangkan Zainal dkk (2014), mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sulistiyani (2011), menyatakan bahwa untuk menentukan kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana tampilannya dalam mewujudkan hasil dan seberapa besar hasil dapat dicapai sesuai target yang ditentukan. Penilaian kinerja menjadi suatu yang sangat penting karena dapat dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi dimasa yang akan datang karena tanpa penilaian kinerja suatu organisasi pelayanan publik, cenderung stagnan dan rutin tanpa melakukan inovasi bagi peningkatan kualitas layanannya (Sulistiyani, 2011).

Serapan anggaran Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung empat tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4. Realisasi Serapan Anggaran Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase
2014	Rp. 31.107.333.329,-	Rp. 25.698.383.787,-	82,61 %
2015	Rp. 28.019.725.700,-	Rp. 21.295.656.073,-	76,00 %
2016	Rp. 15.765.853.600,-	Rp. 11.997.998.205,-	76,10 %
2017	Rp. 10.607.025.000,-	Rp. 9.943.020.960,-	99,35 %

Sumber : Renstra Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Tahun 2016-2021

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari hasil capaian target yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja merupakan ukuran prestasi kerja yang akan dicapai dalam bentuk kualitas, kuantitas,

efisiensi dan efektivitas pelaksanaan dari setiap program dan kegiatan (Bastian, 2006). Permasalahan SDM di birokrasi perlu dibenahi dengan pendekatan peningkatan profesionalisme yang berbasis pada kompetensi, dilakukan *repositioning* peran SDM, identifikasi pengembangan kemampuan, sehingga SDM dalam birokrasi pemerintah akan mampu menciptakan kinerja yang tinggi (Sulistiyani, 2011).

Beberapa faktor penyebab kinerja dan produktivitas PNS masih rendah yaitu, sistem perekrutan yang umumnya tidak transparan, sistem remunerasi (penggajian) hanya berdasar pada golongan dan masa kerja, sehingga PNS tanpa prestasi apa pun, tetap akan mendapat gaji pokok sama besarnya dengan PNS rajin dan berprestasi yang penting golongan dan lama masa kerja sama ([www.koran-jakarta.com](http://www.koran-jakarta.com)). Menurut Sulistiyani (2011), produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu : usaha, motivasi, kemampuan pegawai, kesempatan serta kejelasan tujuan dan juga faktor kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Lebih lanjut Sulistiyani (2011), menyatakan bahwa dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dalam masyarakat, produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam birokrasi pemerintahan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggungjawabnya (Sinambela, 2017).

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2017). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk

internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan. Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung yang merupakan dinas teknis diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia nya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Jika dilihat dari pendapat beberapa ahli dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan pekerjaan dan penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Dari gambaran latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, dan
3. Untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai.

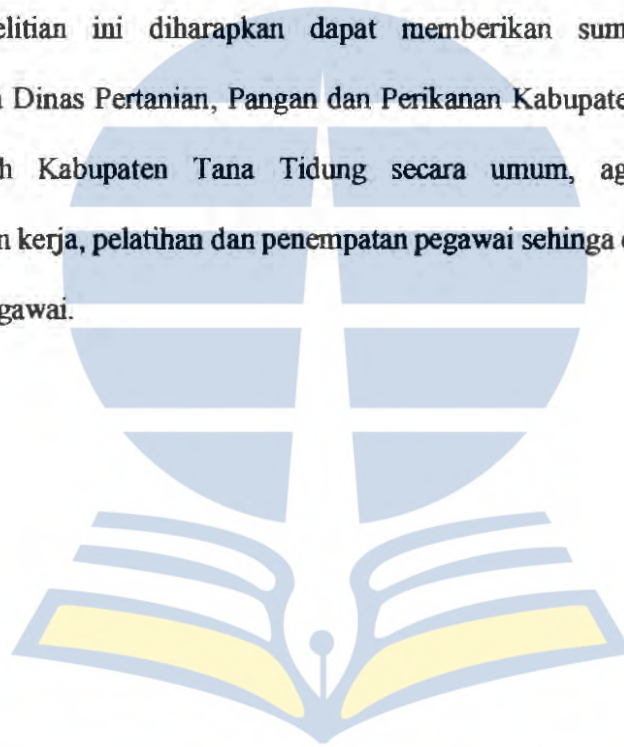
#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat secara teoritis**

Dari segi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan bahan acuan untuk melakukan penelitian lain yang akan dilaksanakan.

##### **1.4.2 Manfaat secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran khususnya Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung dan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung secara umum, agar memperhatikan lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara (2017). Sinambela (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan suatu pekerjaan pekerjaan tersebut dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Zainal dkk (2014), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut Wibowo (2016), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Menurut Silalahi (2017), kinerja karyawan adalah hasil akhir dari suatu aktivitas dari tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras.

Menurut Busro (2018), kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan diperlukan standar pekerjaan yang ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan (Bangun, 2012). Kaswan dan Ade (2015), menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pekerja ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang

memberikan kontribusi atau nilai lebih terhadap tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2017), penetapan untuk menjadi acuan keberhasilan pejabat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan uraian pekerjaan agar terukur dan tidak membias, meskipun bukanlah hal yang mudah tetapi penetapan standar kinerja haruslah dilakukan. Widodo (2015), menyatakan bahwa bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan adalah merupakan kinerja individu (Mangkunegara, 2017), sedangkan gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok adalah kinerja organisasi .

Penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), agar mereka mengerti apa fungsi dan tanggungjawabnya sehingga kinerja dapat dioptimalkan (Sinambela, 2017). Lebih lanjut disampaikan oleh Sinambela (2017), tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi mencerminkan perilaku pegawai ditempat sebagai kinerja pegawai (Kaswan dan Ade, 2015). Menurut Mangkunegara (2017), terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu : (1) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, (2) mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan, (3) mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, (4) mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, (5) melakukan rencana tindakan, (6) melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, dan (7) mulai dari awal, apabila perlu.

Menurut Busro (2018), strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan cara melakukan peningkatan : (1) kepuasan kerja, (2) tingkat imbalan, (3) keterampilan, (4) kemampuan afeksi, dan (5) kreativitas individu. Komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada dihasilkannya kinerja karyawan yang baik (Mangkunegara, 2017). Menurut Dharma (2018), kinerja akan dianggap memenuhi standar apabila permintaan akan informasi ditangani dengan segera dan sangat membantu dalam semangat “*can do/will do*” dan disampaikan dalam bentuk yang dikehendaki oleh pemakai informasi.

#### 2.1.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Sedangkan McClelland dalam Mangkunegara (2017), mengemukakan pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi mempunyai 6 karakteristik yaitu pertama memiliki pribadi yang tinggi; kedua berani mengambil resiko; ketiga memiliki tujuan yang realistis; keempat memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya; kelima memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; dan keenam mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sobirin (2015), menyatakan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Individu
2. Faktor Kepemimpinan,
3. Faktor tim kerja
4. Faktor sistem organisasi, dan
5. Faktor situasi (konteks).

Menurut Nitisemito (2002), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Jumlah dari komposisi dari kompensasi yang diberikan,
- b. Penempatan kerja yang tetap,
- c. Pelatihan dan promosi,
- d. Rasa aman dimasa depan,
- e. Hubungan dengan rekan kerja, dan
- f. Hubungan dengan pemimpin.

Wibowo (2016), mengatakan bahwa agar mempunyai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumberdaya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja dipengaruhi oleh : (1) kualitas dan kemampuan pegawai, (2) sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan (3) supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan



hubungan industrial manajemen. Widodo (2015), juga menyatakan bahwa kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain :

1. Sasaran,
2. Standar,
3. Umpan balik,
4. Peluang,
5. Sarana,
6. Kompetensi, dan
7. Motivasi.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kurniawati (2015), yang dikelompokkan dalam dua faktor yaitu (1) faktor individu yang meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan, (2) faktor lingkungan yang meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggungjawab dan kepemimpinan. Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang seperti kemampuan dan tipe pekerja keras; dan faktor eksternal yaitu faktor dari lingkungan seperti : perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2009), ada tiga faktor yang menentukan kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya yaitu : motivasinya, kemampuan dan ketepatan penugasan.

### 2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi dalam Silalahi (2017), pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, ketepatan dan efektivitas tindakan untuk menghasilkannya serta kualitas yang dihasilkan. Pengukuran kinerja untuk mengetahui sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan hasil kerja yang diharapkan, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja (Wibowo, 2016). Selanjutnya Wibowo (2016), menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan yang terpenuhi,
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan,
3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja,
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus perlu prioritas perhatian,
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas,
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya, dan
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usah perbaikan.

Menurut Dharma (2018), ukuran-ukuran kinerja akan mengacu kepada hal-hal seperti perolehan penghasilan, penjualan, *output*, jumlah unit yang diproses, produktifitas, ongkos, jumlah antaran pada waktu tertentu, penggunaan pelayanan, kecepatan reaksi atau tanggapan, pencapaian standar kualitas untuk reaksi-reaksi konsumen/klien. Bangun (2012), menyatakan bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas untuk memudahkan penilaian kinerja

karyawan, melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Lebih lanjut pengukuran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Bangun, 2012) :

1. Jumlah pekerjaan. Karyawan harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda. Jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan dapat diketahui, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan karena setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya menentukan kinerja karyawan. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe

pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan kerja sama. Kemampuannya pegawai bekerjasama dengan rekan kerja lainnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suatu pekerjaan bisa membutuhkan lebih dari satu orang karyawan untuk dapat menyelesaikannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Poister (2003), dalam Kaswan dan Ade (2015), sebagian besar jenis ukuran kinerja organisasi, meliputi ukuran output, efisiensi, produktivitas, efektivitas, efektivitas biaya, kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja pegawai diadaptasi dari sumber Bernadin dan russel (1993), Robbins (2008) dan Sedarmayanti (2016).

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Silalahi (2017), adalah sebagai keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Sedarmayanti (2009), definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Reksohadiprojo dan Indriyo, 2000). Menurut

Nitisemito (2002), dan Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Ada dua tipe lingkungan manajemen yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal (Silalahi, 2017). Lebih lanjut disampaikan oleh Silalahi (2017), bahwa lingkungan internal terdiri dari sumber daya manusia seperti *Owner, Board of Derectors, Specialized personnel, Managerial personnel*; sumber-sumber finansial; sumber-sumber fisik seperti *Physical plant, Location of the physical plant, raw material reserves*; sisten dan teknologi budaya, sedangkan lingkungan eksternal terdiri dari ekonomi, politik, demografi, hukum, sosial, kultural, teknologi, alam/fisik, global, *regulators/pemerintah* dan media. Lingkungan internal dan eksternal ikut menentukan kinerja organisasi serta efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasional (Silalahi, 2017). Menurut Maryati (2014), kenyamanan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sehat dan baik. Menurut Wibowo (2016), kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia saja tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, perlatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lebih lanjut Wibowo (2016), mengatakan bahwa agar organisasi mempunyai kinerja yang baik faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

Lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), (Wibowo, 2016) yaitu:

## 1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dari lingkungan internal, yaitu :

### a) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Tipe karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2016), yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah tindakan yang dilakukan karena sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

### b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan pelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

#### c) Stress Karyawan

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dengan berbagai bentuk kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi para karawan. Pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan phisik maupun kesehatan mental sehingga stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

## 2. Lingkungan Eksternal

Kinerja karyawan dari lingkungan eksternal dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Wibowo, 2016) :

#### a) Sektor Sosial Ekonomi

Faktor sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang memengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara

perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor sosial ekonomi tersebut, yaitu :

1. Masalah keluarga,
2. Masalah kesehatan (kondisi fisik),
3. Masalah finansial,
4. Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal atau tekanan sosial,
5. Kesempatan untuk pengembangan karier,
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain-lain.

b) Sektor Teknologi

Perubahan teknologi juga dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

c) Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sewaktu-waktu dapat berubah-ubah dalam hubungannya dengan perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti memengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Peraturan pemerintah, akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.



#### d) Pesaing

Kondisi persaingan yang begitu ketat akan memengaruhi keadaan suatu perusahaan karena pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.

Sedarmayanti (2016), menyatakan bahwa secara garis besar, ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari 2 kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah dengan mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian dijadikan dasar dalam memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja diadaptasi dari sumber Nitisemito (2002), dan Sedarmayanti (2016).

### 2.1.3 Pelatihan

Pelatihan menurut Bangun (2012), adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2016), pelatihan (*training*) adalah usaha untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga karyawan akan segera dapat menggunakannya dalam pekerjaan, dalam sumberdaya manusia merupakan investasi organisasi yang penting. Sedarmayanti (2016), mengatakan bahwa pelatihan dalam rangka usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Hasibuan (2016), mendefinisikan pelatihan adalah sebagai suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Swatno dan Donni, 2016).

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan

perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008). Menurut Hamalik (2005), pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional. Menurut Dartha (2010), bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya. Widodo (2015), berpendapat bahwa agar karyawan mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya, diperlukan serangkaian pelatihan yang merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis. Sedangkan Sulistiyani (2011), menyatakan bahwa pelatihan atau *training* adalah aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*. Swasto (2011), mengungkapkan bahwa pelatihan diutamakan untuk keperluan masa sekarang berkaitan dengan ketrampilan (*skill*). Sedangkan Simamora (2015), menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses perolehan keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Handoko (2014), mengemukakan pendapatnya mengenai pelatihan, yaitu sebagai berikut : Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Menurut Zainal dkk (2014), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan menurut Dessler (2004), adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Simamora (2015), mengatakan pelatihan haruslah meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, memenuhi program kesempatan kerja yang sama, dan mencegah keusangan karyawan. Menurut Sulistiyani (2011), kebutuhan pelatihan dapat berupa kekurangan dalam bidang pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan pada peserta yang hendak dipenuhi. Pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan *skill*, memahami hal-hal yang praktis tetapi juga meningkatkan pengetahuan umum, pengetahuan konseptual, dan penguasaan teori-teori (Sulistiyani, 2011). Sinambela (2017), mengatakan bahwa pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk pegawai yang baru saja, melainkan juga bagi pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.

#### 2.1.3.1. Tujuan Pelatihan

Menurut Handoko (2014), tujuan pelatihan adalah menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Lebih lanjut Handoko (2014), menyatakan bahwa ada dua tujuan utama dari pelatihan yaitu pertama untuk menutup

“*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan; kedua untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2011), tujuan pelatihan dalam arti luas adalah :

- a. Mempelajari dan mendapatkan kecakapan- kecakapan baru,
- b. Mempertahankan dan meningkatkan kecakapan- kecakapan yang sudah dikuasai,
- c. Mendorong pegawai agar mau belajar dan berkembang,
- d. Mempraktekkan ditempat kerja hal-hal yang sudah dipelajari dan diperoleh dalam pelatihan,
- e. Mengembangkan pribadi pegawai,
- f. Mengembangkan efektifitas lembaga,
- g. Memberi motivasi kepada pegawai untuk terus belajar dan berkembang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), tujuan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi,
- b. Meningkatkan produktivitas kerja,
- c. Meningkatkan kualitas kerja,
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia,
- e. Meningkatkan sikap moral dari semangat kerja,
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal,
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*),
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 pasal 2, adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperansebagai pembaharu dan perekat persatuandan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pembedayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Tujuan utama pelatihan menurut Simamora (2015), diantaranya adalah :

- a. Memperbaiki kinerja,
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi,
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan,
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional,
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi,
- f. mengorientasikan karyawan terhadap organisasi,
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Kurniawati (2015), ada tiga tujuan pelatihan yaitu (1) mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, (3) mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan

manajemen (pimpinan). Secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Busro (2018), adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan, dengan pelatihan yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami beberapa hal terkait pekerjaannya, memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan ([www.pelatihan-sdm.net](http://www.pelatihan-sdm.net)).

#### 2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari program pelatihan menurut Simamora (2015), diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas,
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima,
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia,
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja,
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Kurniawati (2015), menyampaikan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang amat besar dan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam memperlancar transfer belajar selain memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan keterampilan para peserta. Sedangkan Swatno dan Donni (2016), mengemukakan bahwa manfaat

dari pelatihan mampu membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggungjawabnya di masa yang akan datang dan meningkatkan jenjang karier seseorang. Menurut Zainal dkk (2014), ada tiga manfaat pelatihan yaitu manfaat untuk karyawan, manfaat untuk perusahaan dan manfaat dalam hubungan SDM baik inter maupun antar grup dan pelaksanaan kebijakan. Hal yang sama dikemukakan Rivai dan Sagala dalam (Sinambela, 2017), manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu : (a) untuk pegawai dan untuk organisasi, (b) untuk organisasi, dan (c) untuk hubungan SDM dalam intra dan antargrup.

#### 2.1.3.3 Faktor - faktor yang Berperan Dalam Pelatihan

Zainal dkk (2014), menyatakan ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan anatar lain :

1. *Cost-effectivness* (efektivitas biaya),
2. Materi program yang dibutuhkan,
3. Prinsip-prinsip pembelajaran,
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas,
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, dan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Penelitian ini menggunakan indikator pelatihan diadaptasi dari sumber Simamora (2015) dan Panggabean (2016).

#### 2.1.4. Penempatan

Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, jumlah dan kualitas pekerjaan tergantung seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya.



Sinambela (2017), mendefinisikan penempatan adalah sebagai penunjukan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan. Program penempatan pegawai yang masuk dalam kategori promosi, mutasi atau demosi tidak hanya berlaku bagi pegawai baru saja (Sinambela, 2017), dan Widodo (2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2008), dan Hasibuan (2016), penempatan (*placement*) karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi *authority* kepada orang tersebut.

Zainal dkk (2014), mengatakan bahwa penempatan adalah mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain untuk karyawan lama dan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu pada karyawan baru. Lebih lanjut disampaikan Zainal dkk (2014), penempatan terdiri dari dua cara yaitu : (1) penempatan karyawan baru, dan (2) penugasan ditempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut *implacement* atau penempatan internal. Terdapat tiga hal yang mendasari keputusan penempatan bagi SDM yaitu efektivitas, tuntutan hukum dan prevensi PHK (Zainal dkk, 2014). Menurut Widodo (2015), penempatan personel adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sejalan dengan kebutuhan organisasi yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016), asas pengisian jabatan ini adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Menurut Siswanto (2008), penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus

seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Penempatan pegawai harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu tidak hanya menempatkan saja (Suwatno dan Donni, 2016). Penempatan tenaga kerja disesuaikan dengan keahlian yaitu pengetahuan, sikap dan kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, serta ketrampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang dapat diperoleh melalui proses belajar dan berlatih ([www.hukumtenagakerja.com](http://www.hukumtenagakerja.com)).

#### 2.1.4.1. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai

Menurut Suwatno (2003), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

##### 1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, meliputi :

- a. Pendidikan yang disyaratkan,
- b. Pendidikan alternatif.

##### 2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan sebelum ditempatkan dan bekerja dalam pekerjaan tersebut.

### 3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.

### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan,
- b. Lamanya melakukan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Simamora (2015), dalam penempatan pegawai ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian. Kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan menurut Bernadine dan Russel (1993), antara lain :

#### a. Pengetahuan

Pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku dan lainnya, sehingga pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan akan membantu karyawan dapat dengan cepat mempelajari tugas dan tanggungjawabnya.

b. Kemampuan

Kemampuan sangat penting untuk mengukur karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan promosi karyawan yang bersangkutan. Kemampuan seseorang tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan dan kemampuan serupa.

c. Keterampilan

Keterampilan berarti mampu, cekatan cakap dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

d. Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.2. Tujuan Penempatan

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003), maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kemampuan,
2. Kecakapan,
3. Keahlian.

Sedangkan pendapat Hasibuan (2008), bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, sehingga kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Penelitian ini menggunakan indikator penempatan atau diadaptasi dari sumber Bernadin dan Russel (1993), dan Handoko (2014).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ishak dkk (2016), dengan penelitian yang berjudul Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asnani dkk (2016), dengan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kandow dkk (2016), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, menunjukkan bahwa Pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penempatan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Weol (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa lingkungan kerja,

pelatihan, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aziz dkk (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Munparidi (2012), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja.

## **2.3 Hipotesis**

### **2.3.1 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja**

Reksohadiprojo dan Indriyo (2000), mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan keamanan tempat kerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2002), dan (Sunyoto, 2012) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Sedangkan Wibowo (2016), mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Silalahi (2017), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan sehingga memudahkan penilaian kinerja karyawan (Bangun, 2012). Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja dipengaruhi oleh : (1) kualitas dan kemampuan pegawai; (2) sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); dan (3) supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Kurniawati (2015), mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua faktor yaitu (1) faktor individu yang meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan, (2) faktor lingkungan yang meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggungjawab dan kepemimpinan. Sedangkan menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang seperti kemampuan dan tipe pekerja keras; dan faktor eksternal yaitu faktor dari lingkungan seperti : perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Weol (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 1: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

### 2.3.2 Hubungan antara Pelatihan terhadap kinerja

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Bangun, 2012). Hasibuan (2016), mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Swatno dan Donni, 2016). Menurut Hamalik (2005), pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Wibowo (2016), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar mempunyai kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumberdaya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama. Menurut Nitisemito (2002), terdapat



berbagai faktor kinerja, antara lain : (1) jumlah dari komposisi dari kompensasi yang diberikan, (2) penempatan kerja yang tetap, (3) pelatihan dan promosi, (4) rasa aman dimasa depan, (5) hubungan dengan rekan kerja, (6) hubungan dengan pemimpin.

Ishak dkk (2016), dengan penelitian yang berjudul Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 2. pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

### 2.3.3 Hubungan antara Penempatan terhadap kinerja

Menurut Widodo (2015), penempatan personel adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu (Suwatno dan Donni, 2016). Menurut Suwatno (2003), penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

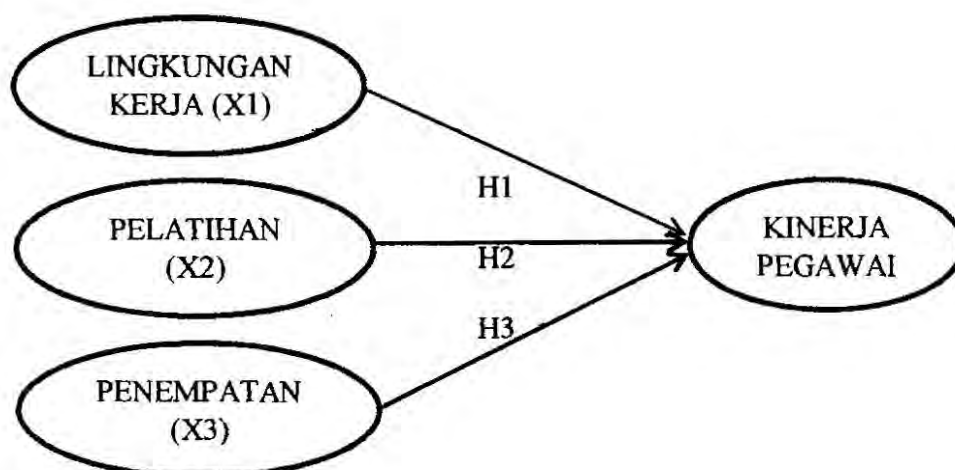
Menurut pendapat Hasibuan (2008), bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal

dari setiap karyawan, baik kreativitasnya dan prakarsanya akan berkembang. Mathis dan Jackson (2006), mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Aziz dkk (2015), dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 3. penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.*

#### **2.4. Kerangka Berpikir**

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau dan yang berbeda (Sugiyono, 2009). Kerangka pemikiran akan memberikan gambaran hubungan antar variabel sehingga mencapai suatu kesimpulan dan mempermudah dalam analisa masalah yang dihadapi. Berdasarkan perumusan masalah dan eksplorasi literatur, secara sistematis kerangka berpikir pada penelitian ini ditampilkan pada Bagan 2.1.



Bagan 2.1. : Kerangka Pemikiran Konseptual Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung.

#### 2.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai (Sekaran, 2017). Sekaran (2017), dan Sugiyono (2009), menyatakan bahwa variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dan perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini, variabel bebas (*independent variabel*) adalah Lingkungan kerja, Pelatihan, Penempatan dan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 2.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya (Sunyoto, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Kualitas dan sirkulasi udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Kebersihan</li> <li>5. Musik ditempat kerja</li> <li>6. Penggunaan warna</li> <li>7. Fasilitas / peralatan kantor</li> <li>8. Keamanan kerja</li> <li>9. Hubungan antar sesama pegawai</li> <li>10. Perlakuan adil</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden (Sugiyono, 2009).
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan pengetahuan</li> <li>2. Peningkatan keterampilan</li> <li>3. Kecepatan kerja</li> <li>4. Kualitas kerja</li> <li>5. Sesuai kebutuhan</li> <li>6. Ketelitian kerja</li> <li>7. Ketepatan kerja</li> <li>8. Mengurangi kecelakaan kerja</li> <li>9. Sikap positif</li> <li>10. Mandiri</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden (Sugiyono, 2009).
Penempatan (X3)	Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Kecakapan</li> <li>5. Keahlian</li> <li>6. Keterampilan</li> <li>7. Pengalaman</li> <li>8. Minat</li> <li>9. Sikap Senang</li> <li>10. Prestasi</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden (Sugiyono, 2009).
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban (Busro, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami pekerjaan</li> <li>2. Kecepatan bekerja</li> <li>3. Ketelitian</li> <li>4. Tanggungjawab</li> <li>5. Kuantitas pekerjaan</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Kreativitas</li> <li>8. Tepat waktu</li> <li>9. Inisiatif</li> <li>10. Kualitas Pribadi</li> </ol>	Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden (Sugiyono, 2009).

Sumber : Data diolah, 2018

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian metode survei Menurut Hamidi (2010), adalah mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Survei dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara. Periode waktu penelitian pada bulan Juli 2018.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Nazir (2017), menyatakan suatu populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dinamakan variabel. Sedangkan menurut Arikunto (2013), populasi adalah keseluruhan obyek penelitian, apabila yang akan diteliti semua elemen yang ada maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau disebut juga studi populasi atau studi sensus. Berdasarkan defemisi tersebut,

populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara ini sebanyak 75 pegawai.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sekaran (2017), sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan populasi yang ada pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, karena pegawai yang ada di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara yaitu seluruh pegawai sebanyak 75. Teknik penentuan sampel dengan sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

### 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2015) dan secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2009), bahwa jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan empat instrumen yaitu :

1. Instrumen untuk menguji lingkungan kerja,
2. Instrumen untuk menguji pelatihan,
3. Instrumen untuk menguji penempatan terhadap, dan
4. Instrumen untuk menguji kinerja pegawai.

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 75 pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara. Angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2011). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013).

### 3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut :

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Umar (2011), validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Lebih lanjut Umar (2011), menyatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi skor butir dengan skor total, hasil perhitungan dibandingkan dengan tabel, jika butir valid berarti dapat digunakan untuk pengumpulan data sesungguhnya, sementara jika tidak valid

maka butir tersebut dihapus (Sinambela, 2017). Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut valid (Ghozali, 2016).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2011). Lebih lanjut Umar (2011), menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Sedangkan Sekaran (2017), mengatakan bahwa reliabilitas (*reliability*) adalah suatu ukuran merupakan indikator stabilitas dan konsistensi dimana instrumen tersebut mengukur konsep serta menilai “kesesuaian” suatu ukuran, reliabilitas sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta diberbagai poin pada instrumen tersebut. Menurut Ghozali (2016), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) karena pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2016). Jika nilai reliabilitas  $< 0.6$  dianggap buruk, reliabilitas  $> 0.7$  dapat diterima, dan reliabilitas yang melebihi  $> 0.80$  adalah baik (Sekaran, 2017).



### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) (Ghozali, 2016) yaitu :

- Data disebut normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$
- Data disebut tidak normal jika nilai signifikansi  $< 0,05$

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis menurut Sekaran (2017), didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Regresi linear sederhana atau juga regresi linier berganda dengan tujuan :

- Menghitung nilai variabel terikat dan nilai estimasi rata-rata berdasarkan pada nilai variabel bebas.
- Menguji hipotesis karakteristik dependensi.
- Menghitung nilai rata-rata variabel bebas yang didasarkan terhadap nilai variabel bebas diluar jangkauan sampel.

Langkah-langkah yang dilakukan berdasarkan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = parameter konstanta
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Pelatihan
- X<sub>3</sub> = Penempatan
- b<sub>1-3</sub> = koefisien untuk masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dn X<sub>3</sub>

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, status perkawinan, status kepegawaian, pendidikan, masa kerja dan usia responden.

##### 4.1.1 Jenis Kelamin dan Status Pernikahan

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan, jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 atau 63,3 %, dari 75 responden, sedangkan perempuan sebanyak 26 atau 34,7%. Dari 49 responden laki-laki, sebanyak 44 responden atau 89,80% yang telah menikah dan sebanyak 5 responden atau 10,20% yang belum menikah. Sementara itu dari 26 responden perempuan sebanyak 21 responden atau 80,77% sudah menikah dan sebanyak 5 responden atau 19,23% belum menikah. Hal ini dapat dipahami karena Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan merupakan Dinas teknis dengan pelayanan lebih banyak di lapangan sehingga kecenderungan laki-laki yang lebih tertarik untuk menjadi pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Responden (N=75)

Karakteristik	Status Pernikahan		Total
	Menikah	Tidak menikah	
<b>Jenis Kelamin</b>			
a. Laki-laki	44	5	<b>49</b>
b. Perempuan	21	5	<b>26</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>75</b>

Sumber : Data primer 2018, diolah

#### 4.1.2 Masa Kerja

Masa kerja responden 0-5 tahun yaitu 13 orang atau 17,3%, yang terdiri dari 6 responden atau 46,15% usia kurang dari 30 tahun, 6 responden atau 46,15% usia 31-40 tahun dan 1 responden atau 7,69% usia antara 41-50 tahun. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 51 atau 68,0%, yang terdiri dari 5 responden atau 9,80% usia kurang dari 30 tahun, 36 responden atau 70,59% usia 31-40 tahun dan 10 responden atau 19,61% usia antara 41-50 tahun dan dengan masa kerja diatas tahun 11 orang atau 14,7%, terdiri dari 5 responden atau 45,45% usia 31-40 tahun dan 5 responden atau 45,45% usia antara 41-50 tahun dan 1 responden atau 9,09% diatas 50 tahun (tabel 4.2). Masa kerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan didominasi oleh responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 66 orang atau 82,7%, hal ini dikarenakan pegawai yang ada saat ini merupakan pegawai dari perekrutan sebelum tahun 2011, karena adanya kebijakan moratorium rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil dari tahun 2010.

Tabel 4.2 Usia dan Masa Kerja Responden (N=75)

Karakteristik	Masa Kerja			Total
	0-5 Tahun	6-10 Tahun	> 11 Tahun	
<b>Usia</b>				
a. < 30 Tahun	6	5	0	11
b. 31-40 Tahun	6	36	5	47
c. 41-50 Tahun	1	10	5	16
d. > 50 Tahun	0	0	1	1
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>75</b>

Sumber : Data primer 2018, diolah

#### 4.1.3 Usia

Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung didominasi oleh pegawai dengan usia muda, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2, bahwa usia responden 40 tahun kebawah sebanyak 58 orang atau 77,4% yang terdiri

dari 11 responden atau 14,67% (dengan masa kerja 0-5 tahun 6 responden atau 54,55% dan 5 responden dengan masa kerja 6-10 tahun), Usia 31-40 tahun 47 responden atau 62,67% (dengan masa kerja 0-5 tahun 6 responden atau 12,77%, 36 responden atau 76,60% dengan masa kerja 6-10 tahun dan 5 responden atau 10,64% dengan masa kerja 11 tahun lebih). Pegawai dengan usia 41-50 tahun sebanyak 16 respondeng atau 21,33% yang terdiri dari 1 responden atau 6,25% dengan masa kerja 0-5 tahun, 10 responden atau 62,50% dengan masa kerja 6-10 tahun dan 5 responden atau 31,25% dengan masa kerja diatas 11 tahun. Usia pegawai diatas 50 tahun hanya ada 1 responden atau 1,33% dengan masa kerja lebih dari 11 tahun. Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dominasi pegawai dengan usia dibawah 40 tahun, hal ini terkait dengan umur Kabupaten Tana Tidung yang baru 11 tahun sehingga usia pegawai pun masih banyak yang muda.

#### 4.1.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau 56,0%, hal ini karena kebijakan sistem penerimaan calon pegawai negeri sipil saat ini memberikan batasan tingkat pendidikan yang dapat mendaftar sebagai pegawai negeri sipil yaitu dengan pendidikan minimal D3 dan S1. Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Pendidikan Responden (N=75)

Karakteristik	Frekuensi	(%)
<b>Pendidikan</b>		
a. SD/MI	2	2,7
b. SMA	9	12,0
c. D3	20	26,7
d. S1	42	56,0
e. S2	2	2,7
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer 2018, diolah

#### 4.1.5 Status Kepegawaian

Status kepegawaian dari responden terdiri dari 49 orang PNS atau 65,3% dan 26 Tenaga kontrak atau 34,7% (tabel 4.4).

Tabel 4.4 Status Kepegawaian Responden (N=75)

Karakteristik	Frekuensi	(%)
<b>Status Kepegawaian</b>		
a. PNS	49	65,3
b. Tenaga Kontrak	26	34,7
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data primer 2018, diolah

Tenaga kontrak yang lebih dari 30 % ini disebabkan di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan belum ada tenaga penyuluh PNS dan masih terbatasnya tenaga teknis sehingga Pemerintah sampai saat ini masih merekrut tenaga kontrak untuk memenuhi kebutuhan Dinas.

#### 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran umum mengenai data deskriptif responden ditampilkan melalui jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner (tertutup). Peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam pengkategorian berdasarkan hasil tanggapan dari 75 responden tentang variabel-variabel penelitian.

##### 4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,63 dapat dilihat pada tabel 4.5. Dimensi lingkungan kerja yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Keamanan di tempat kerja, membuat saya bekerja dengan nyaman” nilai rata-rata 4,17 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden (21,3%), setuju sebanyak 45 responden (60,0%),

netral sebanyak 11 responden (14,7%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%).

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Frekuensi jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Penerangan di ruang kerja saya cukup baik	1 1,3%	5 6,7%	6 8,0%	45 60,0%	18 20,0%	3,99
Kualitas udara dan sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik	1 1,3%	6 8,0%	7 9,3%	44 58,7%	17 22,7%	3,93
Tempat kerja bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.	9 12,0%	31 41,3%	19 25,3%	12 16,0%	4 5,3%	2,61
Kebersihan lingkungan sekitar membuat nyaman dalam bekerja	3 4,0%	2 2,7%	8 10,7%	48 64,0%	14 18,7%	3,91
Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja.	2 2,7%	25 33,3%	37 49,3%	10 13,3%	1 1,3%	2,77
Pewarnaan ruangan di tempat kerja sudah baik	0 0,0%	3 4,0%	20 26,7%	43 57,3%	9 12,0%	3,77
Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan pekerjaan saya	0 0,0%	15 20,0%	16 21,3%	38 50,7%	6 8,0%	3,47
Keamanan di tempat kerja, membuat saya bekerja dengan nyaman.	1 1,3%	2 2,7%	11 14,7%	45 60,0%	16 21,3%	4,17
Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja	0 0,0%	0 0,0%	13 17,3%	36 48,0%	26 34,7%	3,73
Para pegawai mendapat perlakuan secara adil	1 1,3%	6 8,0%	20 26,7%	33 44,0%	15 20,0%	3,73

Sumber : Data primer 2018, diolah

Nilai rata-rata terendah 2,61 adalah pernyataan “Tempat kerja bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden (5,3%), setuju sebanyak 12 responden (16,0%), netral sebanyak 19 responden (25,3%), tidak setuju sebanyak 31 responden (41,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden (12,0%).

#### 4.2.2 Variabel Pelatihan

Nilai rata-rata dimensi pelatihan adalah 4,23 dengan nilai tertinggi rata-rata 4,48 adalah pernyataan “Pelatihan meningkatkan pengetahuan saya” dapat dilihat pada tabel 4.6. Jawaban responden sangat setuju sebanyak 41 (54,7%), setuju sebanyak 29 responden (38,7%), netral sebanyak 5 responden (6,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%),

sedangkan nilai rata-rata terendah 4,04 adalah pernyataan “Saya mendapatkan keterampilan yang saya butuhkan dari pelatihan kerja” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden (33,3%), setuju sebanyak 35 responden (46,7%), netral sebanyak 11 responden (14,7%), tidak setuju sebanyak 4 responden (5,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%).

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pelatihan

Indikator Frekuensi jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Pelatihan meningkatkan pengetahuan saya	0 0,0%	0 0,0%	5 6,7%	29 38,7%	41 54,7%	4,48
Saya mendapatkan keterampilan yang saya butuhkan dari pelatihan kerja.	0 0,0%	4 5,3%	11 14,7%	35 46,7%	25 33,3%	4,04
Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan.	0 0,0%	1 1,3%	11 14,7%	42 56,0%	21 28,0%	4,11
Pelatihan meningkatkan kualitas kerja saya.	0 0,0%	0 0,0%	5 6,7%	42 56,0%	28 37,3%	4,31
Saya membutuhkan pelatihan kerja sesuai kebutuhan kerja.	0 0,0%	0 0,0%	1 1,3%	40 55,3%	34 45,3%	4,44
Pelatihan dapat meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja.	0 0,0%	0 0,0%	5 6,7%	40 53,3%	30 40,0%	4,33
Pelatihan dapat meningkatkan ketepatan saya dalam bekerja.	0 0,0%	1 1,3%	3 4,0%	50 66,7%	21 28,0%	4,21
Pelatihan dapat mengurangi kecelakaan kerja.	0 0,0%	1 1,3%	12 16,0%	43 57,3%	19 25,3%	4,07
Pelatihan mengarahkan saya menuju sikap yang positif	0 0,0%	0 0,0%	5 6,7%	42 56,0%	28 37,3%	4,31
Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan.	0 0,0%	2 2,7%	13 17,3%	42 56,0%	18 24,0%	4,07

Sumber : Data primer 2018, diolah

#### 4.2.3 Variabel Penempatan

Deskripsi jawaban responden untuk variabel penempatan dapat dilihat pada tabel 4.7. Dimensi penempatan dengan nilai rata-rata 3,97 yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya senang terhadap bidang pekerjaan saya” nilai rata-rata 4,13 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden (28,0%), setuju sebanyak 43 responden (57,3%), netral sebanyak 11 responden (14,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), sedangkan nilai rata-rata terendah 3,60 adalah pernyataan “Penempatan pegawai sesuai dengan minat saya” dengan jawaban sangat

setuju sebanyak 9 responden (12,0%), setuju sebanyak 31 responden (41,3%), netral sebanyak 21 responden (42,7%), tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%).

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penempatan

Indikator Frekuensi jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0 0,0%	2 2,7%	14 18,7%	40 53,3%	19 25,3%	4,01
Penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan saya	0 0,0%	0 0,0%	13 17,3%	46 61,3%	16 21,3%	4,04
Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan saya	0 0,0%	0 0,0%	9 12,0%	49 65,3%	17 22,7%	4,11
Penempatan pegawai sesuai dengan kecakapan saya	0 0,0%	0 0,0%	18 24,5%	42 56,0%	15 30,0%	3,96
Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian saya	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	34 45,3%	22 29,3%	4,03
Penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan saya	0 0,0%	0 0,0%	18 24,0%	41 54,7%	16 21,3%	3,97
Penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman saya	0 0,0%	1 1,3%	23 30,7%	34 45,3%	17 22,7%	3,89
Penempatan pegawai sesuai dengan minat saya	1 1,3%	2 2,7%	21 42,7%	31 41,3%	9 12,0%	3,60
Saya senang terhadap bidang pekerjaan saya	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	37 49,3%	19 25,3%	3,99
Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja saya	0 0,0%	0 0,0%	11 14,7%	43 57,3%	21 28,0%	4,13
<b>Penempatan</b>						<b>3,97</b>

Sumber : Data primer 2018, diolah

#### 4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil deskripsi jawaban responden dari kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 3,96 yang dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan" nilai rata-rata 4,21 dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 responden (30,7%), setuju sebanyak 46 responden (61,3%), netral sebanyak 5 responden (6,7%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0,0%), sedangkan nilai rata-rata terendah 3,85 adalah pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat" dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden (12,0%), setuju sebanyak 47 responden (62,7%), netral sebanyak 18 responden (24,0%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,3%) dan sangat tidak setuju



sebanyak 0 responden (0,0%). Tabel 4.8. menunjukkan deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Frekuensi jawaban	Jawaban					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan	0 0,0%	1 1,3%	5 6,7%	46 61,3%	23 30,7%	4,21
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	47 62,7%	9 12,0%	3,85
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0 0,0%	0 0,0%	20 26,7%	41 54,7%	14 18,7%	3,92
Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan	0 0,0%	0 0,0%	18 24,0%	43 57,3%	14 18,7%	3,95
Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim	0 0,0%	0 0,0%	10 13,3%	44 58,7%	21 28,0%	4,15
Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan	0 0,0%	0 0,0%	23 30,7%	35 46,7%	17 22,7%	3,92
Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	1 1,3%	0 0,0%	20 25,7%	38 50,7%	16 21,3%	3,91
Saya selalu tepat dalam penyelesaian pekerjaan	0 0,0%	1 1,3%	25 33,3%	38 50,7%	11 14,7%	3,79
Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	42 56,0%	14 18,7%	3,92
Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0 0,0%	1 1,3%	18 24,0%	39 52,0%	17 22,7%	3,96

Sumber : Data primer 2018, diolah

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

##### 4.3.1.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan Tabel 4.9 hasil analisis untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat satu item indikator tidak memenuhi persyaratan validitas karena memiliki nilai  $r$ -hitung < nilai  $r$ -tabel, sehingga harus dibuang karena dianggap tidak relevan adalah pertanyaan nomor lima (LK5) yaitu “Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja”

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.

Variabel	Pertanyaan	r-Tabel	r-Hitung	Kriteria
Lingkungan Kerja	LK1	0.2272	0.619	Valid
	LK2		0.613	Valid
	LK3		0.450	Valid
	LK4		0.679	Valid
	LK5		0.112	Tidak Valid
	LK6		0.581	Valid
	LK7		0.546	Valid
	LK8		0.636	Valid
	LK9		0.581	Valid
	LK10		0.714	Valid

Sumber: Data primer 2018, diolah

Pada pertanyaan LK5 r hitung adalah  $0.112 <$  dari nilai r tabel  $0.2272$  atau tidak valid. Hal ini sesuai dengan pendapat Umar (2011), bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Hal senada disampaikan oleh Sinambela, (2017), bahwa uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi skor butir dengan skor total, hasil perhitungan dibandingkan dengan tabel, jika butir valid berarti dapat digunakan untuk pengumpulan data sesungguhnya, sementara jika tidak valid maka butir tersebut dihapus (lampiran 16).

#### 4.3.1.2 Uji Validitas Pelatihan

Hasil analisis untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai yang signifikan, dari pertanyaan PL1 sampai dengan PL10 secara keseluruhan dengan r hitung lebih besar dari r tabel (tabel 4.10), sehingga disimpulkan valid untuk mengukur variabel pelatihan (lampiran 17). Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali (2016), jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Pertanyaan	r-Tabel	r-Hitung	Kriteria
Pelatihan	PL1	0.2272	0.698	Valid
	PL2		0.687	Valid
	PL3		0.808	Valid
	PL4		0.787	Valid
	PL5		0.651	Valid
	PL6		0.778	Valid
	PL7		0.733	Valid
	PL8		0.556	Valid
	PL9		0.661	Valid
	PL10		0.670	Valid

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.1.3 Uji Validitas Penempatan

Variabel penempatan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai yang signifikan (tabel 4.11), hasil analisis untuk pertanyaan PN1 sampai dengan PN10 secara keseluruhan dengan r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga disimpulkan valid untuk mengukur variabel penempatan (lampiran 18).

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Penempatan

Variabel	Pertanyaan	r-Tabel	r-Hitung	Kriteria
Penempatan	PN1	0.2272	0.772	Valid
	PN2		0.789	Valid
	PN3		0.788	Valid
	PN4		0.781	Valid
	PN5		0.915	Valid
	PN6		0.903	Valid
	PN7		0.851	Valid
	PN8		0.517	Valid
	PN9		0.856	Valid
	PN10		0.735	Valid

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.1.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai yang signifikan, dari pertanyaan KP1 sampai dengan KP10 secara keseluruhan dengan r hitung lebih besar dari r tabel (tabel 4. 12), sehingga

disimpulkan valid untuk mengukur variabel kinerja pegawai (lampiran 19). Hasil uji validitas secara terperinci dijelaskan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pertanyaan	r-Tabel	r-Hitung	Kriteria
Kinerja Pegawai	KP1	0.2272	0.754	Valid
	KP2		0.826	Valid
	KP3		0.845	Valid
	KP4		0.823	Valid
	KP5		0.747	Valid
	KP6		0.821	Valid
	KP7		0.805	Valid
	KP8		0.887	Valid
	KP9		0.856	Valid
	KP10		0.839	Valid

Sumber: Data primer 2018, diolah

Tabel 4.13. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Awal	Item Eliminasi	Item Valid	Kriteria
LK	10	1	9	Valid
PL	10	0	10	Valid
PN	10	0	10	Valid
KP	10	0	10	Valid
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah item pertanyaan LK5 pada variabel lingkungan kerja, dikeluarkan karena tidak memenuhi persyaratan validitas, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Umar (2011), menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) karena pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2016). Jika nilai reliabilitas

< 0.6 dianggap buruk, reliabilitas > 0.7 dapat diterima, dan reliabilitas yang melebihi > 0.80 adalah baik (Sekaran, 2017).

#### 4.3.2.1 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai reliabel karena keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan instrumen semua variabel diterima dan *reliable* (tabel 4.14).

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Indikator Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria
LK1	0,712	Diterima
LK2	0,714	Diterima
LK3	0,756	Diterima
LK4	0,701	Diterima
LK6	0,718	Diterima
LK7	0,727	Diterima
LK8	0,709	Diterima
LK9	0,718	Diterima
LK10	0,693	Diterima

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas Pelatihan

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Indikator Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria
PL1	0,870	Baik
PL2	0,876	Baik
PL3	0,859	Baik
PL4	0,862	Baik
PL5	0,873	Baik
PL6	0,863	Baik
PL7	0,867	Baik
PL8	0,883	Baik
PL9	0,872	Baik
PL10	0,874	Baik

Sumber: Data primer 2018, diolah

Hasil analisis untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai reliabel karena keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan instrumen semua variabel baik dan *reliable* (tabel 4.15).

#### 4.3.2.3 Uji Reliabilitas Penempatan

Variabel penempatan menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai reliabel karena keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan instrumen semua variabel baik dan *reliable* (tabel 4.16).

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan

Indikator Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria
PN1	0,922	Baik
PN2	0,920	Baik
PN3	0,921	Baik
PN4	0,921	Baik
PN5	0,911	Baik
PN6	0,913	Baik
PN7	0,916	Baik
PN8	0,940	Baik
PN9	0,916	Baik
PN10	0,923	Baik

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.2.4 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel kinerja (tabel 4.17), pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai reliabel karena keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan instrumen semua variabel baik dan *reliable*. Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, pelatihan, penempatan dan kinerja pegawai. Hasil rata-rata uji reliabilitas dijelaskan pada tabel 4.18.

Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Indikator Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria
KP1	0,940	Baik
KP2	0,937	Baik
KP3	0,936	Baik
KP4	0,937	Baik
KP5	0,941	Baik
KP6	0,937	Baik
KP7	0,939	Baik
KP8	0,933	Baik
KP9	0,935	Baik
KP10	0,936	Baik

Sumber: Data primer 2018, diolah

Dari hasil analisis diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0,7 (lampiran 20, 21, 22, dan 23) sehingga dapat disimpulkan instrumen semua variabel baik dan *reliabel*.

Tabel 4.18 Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Item Awal	<i>Cronbach Alpha</i>	Item Eliminasi	Item <i>Reliabel</i>	Kriteria
LK	9	0,781	0	9	Diterima
PL	10	0,881	0	10	Baik
PN	10	0,931	0	10	Baik
KP	10	0,946	0	10	Baik
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>		<b>0</b>	<b>39</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer 2018, diolah

### 4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016), jika berdistribusi secara normal, maka nilainya sama dengan nol. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75, Tabel Kolmogorov Smirnov untuk sampel 75 diperoleh nilai D tabel sebesar 0,154. Hasil uji normalitas pada tabel 4.19 memperlihatkan bahwa jika menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05), maka output menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (0,351), Pelatihan (0,254), Penempatan (0,077) dan Kinerja Pegawai (0,019) lebih

besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data variabel berdistribusi normal, dan Nilai *absolute* untuk masing-masing variabel Lingkungan Kerja (0,108), Pelatihan (0,117), Penempatan (0,147) dan Kinerja Pegawai (0,176) lebih kecil dari D tabel, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig.	Nilai <i>absolute</i>	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	0,351	0,108	Normal
2	Pelatihan	0,254	0,117	Normal
3	Penempatan	0,077	0,147	Normal
4	Kinerja Pegawai	0,019	0,176	Normal

Sumber: Data primer 2018, diolah

#### 4.3.4 Pengujian Hipotesis

##### ***H1 : Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,221. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai (lampiran 25). Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung 2,740 dan signifikansi 2,740 lebih besar dari t-tabel (signifikan) 0,67782, maka pengaruh Lingkungan Kerja pada kinerja adalah signifikan. Hasil koefisien regresi dan tingkat signifikansi menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja (Tabel 4.20).

##### ***H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,344. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada kinerja pegawai (lampiran 25). Pelatihan memiliki nilai t-hitung 3,732 dan signifikansi 3,732 lebih besar dari t-tabel (signifikan) 0,67782, maka pengaruh



pelatihan pada kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil koefisien regresi dan tingkat signifikansi menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Tabel 4.20).

### ***H3 : Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,408. Hal ini dapat dijelaskan bahwa penempatan berpengaruh positif pada kinerja pegawai (lampiran 25). Penempatan memiliki nilai t-hitung 4,478 dan signifikansi 4,478 lebih besar dari t-tabel (signifikan) 0,67782, maka pengaruh penempatan pada kinerja pegawai adalah signifikan. Hasil koefisien regresi dan tingkat signifikansi menyimpulkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Tabel 4.20).

Tabel 4.20 Ringkasan Uji Hipotesis.

Hipotesis	Variabel	$\beta$	t-tabel	t-hitung
1	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,221	0,67782	2,740
2	Pelatihan → Kinerja Pegawai	0,344		3,732
3	Penempatan → Kinerja Pegawai	0,408		4,478

Sumber: Data primer 2018, diolah

Tabel 4.21 Ringkasan Simpulan Pengujian Hipotesis

Hubungan	Simpulan
<b><i>H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</i></b> koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,221, t-hitung 2,740	Didukung
<b><i>H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</i></b> koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,344, t-hitung 3,732	Didukung
<b><i>H3 : Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</i></b> koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,408, t-hitung 4,478	Didukung

#### 4.4 Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

##### 4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hipotesis yang dibangun, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja artinya lingkungan kerja semakin bagus, lengkap dan nyaman maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Dukungan ini dapat dilihat dari deskripsi jawaban responden tentang fasilitas dan sarana prasarana yang tersedia serta hubungan sesama pegawai dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Menguatkan pendapat Simanjuntak dalam Widodo (2015), kinerja dipengaruhi oleh sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja); dan supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari lingkungan seperti : perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Penelitian ini terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja

merupakan salah satu variabel sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Sulistiyani (2011), bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, meskipun motif berprestasi pegawai negeri tergolong tinggi, namun karena dihindangi rasa cemas atas kegagalan yang cukup tinggi maka tidak nampak upaya peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Wibowo (2016), bahwa kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia saja tetapi juga dipengaruhi oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para pegawai akan menjadikan tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian Maryati (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Weol (2015), bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai peningkatan keberhasilan rencana strategis dan program-program yang telah direncanakan dan ditetapkan, Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung sebagai organisasi publik telah memperhatikan lingkungan kerja pegawai sebagai salah satu pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.4.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik kualitas dan semakin banyak pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai sesuai dengan jabatan dan kompetensinya maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Temuan ini mendukung hipotesis yang dibangun, bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dan akan berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini mendukung hipotesis yang dibangun, bahwa pelatihan ikut mempengaruhi kinerja seseorang, artinya peningkatan kualitas SDM pegawai dengan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung. Dukungan terhadap hipotesis ini juga dapat terlihat dari deskripsi jawaban responden tentang pelatihan. Persepsi pegawai tentang pelatihan di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simamora (2015), bahwa pelatihan haruslah meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, memenuhi program kesempatan kerja yang sama, dan mencegah keusangan karyawan. Menurut Sulistiyani (2011), kebutuhan pelatihan dapat berupa kekurangan dalam bidang pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan pada peserta yang hendak dipenuhi.

Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk karyawan/pegawai yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyani (2011) bahwa pelatihan bukan hanya untuk

meningkatkan *skill*, memahami hal-hal yang praktis tetapi juga meningkatkan pengetahuan umum, pengetahuan konseptual, dan penguasaan teori-teori. Pelatihan kerja bagi pegawai sangat penting, dengan pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi pegawainya harus mendapatkan perhatian yang besar. Menurut Handoko (2014), ada dua tujuan utama dari pelatihan yaitu pertama untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan; kedua untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016), pelatihan karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerjanya. Sedangkan Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas *human relation*. Pelatihan juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi pegawai. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2016), bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai negeri adalah upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Berdasarkan hal tersebut di atas

maka dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan kerja adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja dan moral pegawai dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ishak dkk (2016), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.3 Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tepat dan sesuai penempatan pegawai pada jabatannya maka kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung akan meningkat. Temuan ini menguatkan pendapat Hasibuan (2016), bahwa asas pengisian jabatan ini adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Penempatan yang tepat pada bidang yang sesuai dengan bakat dan kemampuan seorang pegawai sangat erat kaitannya dan sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006), bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Didukung oleh pendapat Bangun (2012), bahwa proses penempatan karyawan harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan,

karena kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Bernardin dan Russel (1993), juga mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Penempatan juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, apabila seorang pegawai telah mendapatkan posisi jabatan atau penempatan yang tepat, maka akan timbul rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja dan dengan adanya rasa puas pada diri pegawai, maka mereka akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan / organisasi tersebut. Jika pegawai tidak puas atau merasa tidak senang dengan jabatan yang telah diperolehnya dengan pekerjaannya maka pegawai akan merasa enggan untuk bekerja dan hasil kinerja dari karyawan tersebut akan ikut menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016), bahwa penempatan harus berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*" dan didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan.

Penempatan yang tepat akan menimbulkan gairah kerja, mental kerja, kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Lebih lanjut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat merupakan asas

pengisian jabatan. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz dkk (2015), bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis adalah bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keperluan jabatan serta penempatan yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan, kompetensi, keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, sehubungan dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan pegawai terhadap kinerja yang positif dan signifikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Memperbaiki kondisi lingkungan kerja seperti keamanan, penerangan, kualitas dan sirkulasi udara dan memperbaiki serta meningkatkan suhu udara dan penataan ruangan kerja yang sangat diperlukan oleh Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung sehingga dapat membantu kelancaran proses kerja pegawai dan peningkatan kinerja yang akan berdampak pada hasil kerja para pegawai dan tujuan organisasi.
2. Pelatihan yang diikuti pegawai harus sesuai dengan kebutuhan dan jabatan yang relevan terhadap peningkatan SDM untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.

3. Pimpinan diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian antara pendidikan, keahlian, kecakapan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja dan lebih menekankan ke lingkungan khusus seperti lingkungan fisik dan non fisik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asas-Asas Dan Fungsi Penempatan Kerja. Diambil 23 Desember 2018, dari situs World Wide Web : <http://www.hukumtenagakerja.com/penempatan-kerja/asas-asas-dan-fungsi-penempatan-kerja/>
- Asnani, A., Mattalatta dan Gunawan. (2016). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Volume 1 Nomor 2, Oktober.
- Aziz, E. A., Osman, L dan Sumkawati M. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Badan Pelaksana Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, Kehutanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. *Indonesian Journal Of Business and Management*. Vol. 2, No 1. Juny.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, I. (2006). *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. (1993). *Human Resource Management*. Amerika: McGraw-Hill.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Volume 6, Nomor 2. Juni.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamidi, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMMP Press.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, MARIHOT T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak, A P., Agus S. S. dan Irvan T. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.2 Juni. Hal. 592-601.
- Ismail, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kadow, M. R., Lotje K. dan Hendra N. T. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 September. Hal. 1145-1155.
- Kaswan dan Ade S. A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawati, (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Edisi 1. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Lingkungan kerja yang produktif. Diambil 15 Desember 2018, dari situs World Wide Web : <https://www.qerja.com/journal/view/7849-lingkungan-kerja-yang-bisa-inembangun-kepercayaan-karyawan>
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UKPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempatbelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marwansyah, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.

- Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munparidi, (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi ke-VII, Mei
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Cetakan Kesebelas, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Panggabean, MS. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Rachmawati, K. I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi,
- Reksohadiprojo, S. & Gito, S. I. (2000). *Manajemen produksi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. dan Ella J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keduabelas. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Menejemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sekaran, U. dan Roger B. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. dan Roger B. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

- Silalahi, U. (2017). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kelima. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Sobirin, A. (2015). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kedua. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Subinarto, D. (2018). *Membenahi Kinerja PNS*. Diambil 11 Desember 2018, darisitus World Wide Web: <http://www.koran-jakarta.com/membenahi-kinerja-pns/>
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keduapuluh lima. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Keduapuluh satu. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (ed.) (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Suwatno, (2003). *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Suwatno, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno dan Donni JP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15 No. 05. 598-609.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zainal, V. R, Mansyur R., Thoby M. dan Willy A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

#### **Peraturan Daerah dan Undang-undang :**

Peraturan Daerah Kabupaten Tana Tidung, (2016). Momor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Tana Tidung.

Peraturan Bupati Tana Tidung, (2016). Momor 37 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Tana Tidung.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2000). Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.



Bapak/Ibu yang terhormat

Dengan Hormat,

Saya, mahasiswa PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS TERBUKA. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penyusunan Tesis Magister saya. Oleh sebab itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Perlu diketahui bahwa jawaban dan keterangan yang saya peroleh dari kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu tertarik untuk mengetahui ringkasan hasil akhir penelitian ini (dalam bentuk soft copy), silahkan Bapak/Ibu mengirimkan alamat email ke alamat saya dibawah ini.

Demikian kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

I. A. Ikhtaful Maskur M.

Email : [iphoel.ikhtaful@gmail.com](mailto:iphoel.ikhtaful@gmail.com)

Phone : 081 337 227 738



**A. DATA RESPONDEN**

1. Nama \*) :

2. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

3. Status Pernikahan :

Menikah

Belum Menikah

4. Status Kepegawaian :

PNS

Tenaga Kontrak

5. Umur :

< 30 tahun

31 - 40 tahun

41 - 50 tahun

> 51 tahun

6. Pendidikan :

SMU/SMK

Diploma (D3)

Sarjana (S1)

Pasca Sarjana (S2)

7. Lama Bekerja :

1 - 5 tahun

6 - 10 tahun

> 11 tahun

\*) boleh diisi atau tidak

**B. Petunjuk Pengisian**

Beri tanda silang (X) atau *check list* (√) kolom tanggapan yang paling sesuai menurut anda.

No	Tanggapan	skala
1	Sangat Tidak Setuju ( STS )	1
2	Tidak Setuju ( TS )	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju ( S )	4
5	Sangat Setuju ( SS )	5

**B. LINGKUNGAN KERJA**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Penerangan di ruang kerja saya cukup baik.					
2.	Kualitas dan sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
3.	Tempat kerja bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.					
4.	Kebersihan lingkungan sekitar membuat nyaman dalam bekerja					
5.	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja.					
6.	Pewarnaan ruangan di tempat kerja sudah baik					
7.	Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan pekerjaan saya					
8.	Keamanan di tempat kerja, membuat saya bekerja dengan nyaman.					
9.	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja					
10.	Para pegawai mendapat perlakuan secara adil					

**C. PELATIHAN**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pelatihan meningkatkan pengetahuan saya					
2.	Saya mendapatkan keterampilan yang saya butuhkan dari pelatihan kerja.					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih cepat menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Pelatihan meningkatkan kualitas kerja saya.					
5.	Saya membutuhkan pelatihan kerja sesuai kebutuhan kerja.					
6.	Pelatihan dapat meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja.					
7.	Pelatihan dapat meningkatkan ketepatan saya dalam bekerja.					
8.	Pelatihan dapat mengurangi kecelakaan kerja.					
9.	Pelatihan mengarahkan saya menuju sikap yang positif					
10.	Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan.					

**D. PENEMPATAN**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2.	Penempatan pegawai sesuai dengan Pengetahuan saya.					
3.	Penempatan pegawai sesuai dengan Kemampuan saya.					
4.	Penempatan pegawai sesuai dengan kecakapan saya					
5.	Penempatan pegawai sesuai dengan Keahlian saya					
6.	Penempatan pegawai sesuai dengan Keterampilan saya					
7.	Penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman saya					
8.	Penempatan pegawai sesuai dengan minat saya					
9.	Saya senang terhadap bidang pekerjaan saya					
10.	Penempatan yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja saya					

**E. KINERJA PEGAWAI**

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan atasan					
5.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					
6.	Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan					
8.	Saya selalu tepat dalam penyelesaian pekerjaan					
9.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.					
10.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					



Lampiran 3. Data Status Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan  
Kabupaten Tana Tidung

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian
1.	Mohd. Idham Nur, S.Hut	L	PNS
2.	Rahmawani, S.Hut	P	PNS
3.	Rudi, APi, M.HP	L	PNS
4.	A. Ikhtaful Maskur M., S.Pt	L	PNS
5.	Yulandiansyah, S.T.P	L	PNS
6.	Jhon Sarwad, S. Hut	L	PNS
7.	Septo Wardhani, S.Pt	L	PNS
8.	Priyo Isnoto, SP	L	PNS
9.	Aminah Made, S.Pt	P	PNS
10.	Jumadil, SST	L	PNS
11.	Herni, S.Pi	P	PNS
12.	Ali Idris, S.Pi	L	PNS
13.	Zainal, S.Pi	L	PNS
14.	Eddy Syamsul, SP	L	PNS
15.	Ratna Dewi Hartika, S.Pi	P	PNS
16.	M. Noor Bachtiar, SP	L	PNS
17.	Emnat Ferhamsyah, SP	L	PNS
18.	Rusmiati, SP	P	PNS
19.	Abu Bakar Daud. S.Pt	L	PNS
20.	Lukas Arruan Pakondong, S.Pi	L	PNS
21.	Siti Janariah, S.Pi	P	PNS
22.	Junaidah, S.Pi	P	PNS
23.	Sufiati, SP	P	PNS
24.	drh. Eny Widayati	P	PNS
25.	Berliana Indrasari, SP	P	PNS
26.	Ferdi Agustian, A.Md	L	PNS
27.	Haidir, SE	L	PNS
28.	Ahmad Dodi, SH	L	PNS
29.	Hairuddin, AMd. Pi	L	PNS
30.	Paulus D. Haka, S.ST	L	PNS
31.	Sigit Joko Sarjono, SST	L	PNS
32.	Anang Hermansyah, SST	L	PNS
33.	Mirhan, A.Md	L	PNS
34.	Siti Rohana	P	PNS
35.	Suryono, A.Md	L	PNS
36.	Arman, A.Md	L	PNS
37.	Jusriani, A.Md	P	PNS
38.	Nursamsi Bahri M, A.Md.Pi	P	PNS
39.	Megawati, A.Md	P	PNS
40.	Andi Nur Alamsyah, A.Md.Pi	L	PNS

Lampiran 3. Data Status Pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan  
Kabupaten Tana Tidung (lanjutan)

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian
41.	Eddy Cahyadi, A.Md	L	PNS
42.	Irwansyah, A.Md	L	PNS
43.	Rusmiati Syamsudin, A.Md	P	PNS
44.	Erma Rosmila, A.Md	P	PNS
45.	Nopansyah, A.Md	L	PNS
46.	Agus Iwan Setiawan, A.Md	L	PNS
47.	Evanita	P	PNS
48.	Rio Iskandar, SST	L	PNS
49.	Syamsul Achmad Syam	L	PNS
50.	Susilowati, A. Md	P	Tenaga Kontrak
51.	Sudarno, SP	L	Tenaga Kontrak
52.	Naftali Bina	L	Tenaga Kontrak
53.	Yayudin	L	Tenaga Kontrak
54.	M.Khoirun	L	Tenaga Kontrak
55.	Fivian Vance Ellyaa, SP	P	Tenaga Kontrak
56.	Ahmad Daroini	L	Tenaga Kontrak
57.	Abd. Gofar, A.Md.Pi	L	Tenaga Kontrak
58.	Saerah, SP	P	Tenaga Kontrak
59.	Arsat, SP	L	Tenaga Kontrak
60.	Sapriansyah, A. Md	L	Tenaga Kontrak
61.	Roni Hermansyah, A. Md	L	Tenaga Kontrak
62.	Rino Apriadi, SP	L	Tenaga Kontrak
63.	Nurhayati, SP	P	Tenaga Kontrak
64.	Dahliani, A.Md	P	Tenaga Kontrak
65.	Hesriani L.D, SP	P	Tenaga Kontrak
66.	Munik	P	Tenaga Kontrak
67.	Firman Yuniato	L	Tenaga Kontrak
68.	Muh. Ramli	L	Tenaga Kontrak
69.	drh. Rijal Mahbub	L	Tenaga Kontrak
70.	Indah	P	Tenaga Kontrak
71.	Aspan	L	Tenaga Kontrak
72.	Rosidi	L	Tenaga Kontrak
73.	Wati Fatimah	P	Tenaga Kontrak
74.	M.Ikhwan Ashari	L	Tenaga Kontrak
75.	Yosep	L	Tenaga Kontrak

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung  
Tahun 2018

Lampiran 4. Data Pelatihan, Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung

No	Nama Pelatihan	Frekuensi (kali)
1.	Pelatihan Inseminasi Buatan (IB)	5
2.	Bimtek Pemeriksaan Kebuntingan (PKb)	4
3.	Bimtek Asisten Teknis Reproduksi (ATR)	2
4.	Pelatihan Surveilans	2
5.	Pelatihan iSIKHNAS	3
6.	Pelatihan Calon Auditor Halal	1
7.	Pelatihan Penggunaan Aplikasi Sistem Pengadaan Secara Elektronik ( SPSE)	2
8.	Bimtek Control Self Assesment Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	6
9.	Pelatihan Pengawas Mutu Pakan	2
10.	Pelatihan Penatausahaan keuangan	1
11.	Pelatihan Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan BPK	1
12.	Pelatihan Perbendaharaan	2
13.	Pelatihan eproposal	3
14.	Pelatihan Pajak	1
15.	Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa	7
16.	Pelatihan SIMDA AkruaI	2
17.	Pelatihan OMSPAM	1
18.	Pelatihan SIMPPD	1
19.	Pelatihan SIMONTEPRA	1
20.	Pelatihan SIBAPER	1
21.	Pelatihan SIMDA Keuangan	1
22.	Pelatihan SIMDA BMD	1
23.	Pelatihan eSAKIP	1
24.	Pelatihan eMONEV DAK	1
25.	Pelatihan Sipedet	9
26.	Pelatihan SIRUP	1
27.	Pelatihan KRISNA	1
28.	Pelatihan PPID	1
29.	Pelatihan SIMLUH	1
30.	Pelatihan Skor PPH (pola pangan harapan)	1
31.	Pelatihan NBM (neraca bahan makanan)	1
32.	Pelatihan budidaya lebah madu	3
34.	Pelatihan Teknis Peternakan	1
35.	Pelatihan OPPD	1
36.	Pelatihan Statistik	4
37.	Pelatihan PPKP (percepatan penganeka ragaman konsumsi pangan)	2
38.	Pelatihan Teknologi Pengawetan Pakan	4
39.	Pelatihan Handling Semen Beku	3
40.	Pelatihan Budidaya dan Pengolahan Kopi	2
41.	Pelatihan/Bimtek Metode Pengelolaan Data Komoditas Perkebunan	2
42.	Pelatihan Sekolah Lapang Iklim	12
43.	Pelatihan Pengolahan Limbah Perkebunan	1
44.	Pelatihan Teknologi Pengolahan Hasil Perkebunan Bagi Penyuluh/Petugas	1
45.	Bimtek Metode Pengembangan Tanaman Padi	1

Lampiran 4. Data Pelatihan , Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung (lanjutan)

No	Nama Pelatihan	Frekuensi (kali)
46.	Pelatihan Pengolahan Kuliner Bahan Dasar Cempedak	1
47.	Pelatihan Alsintan	2
48.	Bimtek Pembuatan System Tanam Buat Caplak	1
49.	Pelatihan GIS	7
50.	Pelatihan Aplikasi Survei Berbasis Android	3
53.	Pelatihan Hama Penyakit Tanaman	1
54.	Pelatihan Pembuatan VCO	1
55.	Pelatihan Pestisida Alami	1
56.	Pelatihan Penatausahaan Gaji PNS Daerah	1
57.	Pelatihan Pemanfaatan Teknologi SIG	2
58.	Pelatihan Penilai Usaha Perkebunan	2
59.	Diklat AMDAL Dasar	1
60.	Pelatihan Teknis Agribisnis Tanaman Padi Bagi Aparatur	1
61.	Diklat Pra Jabatan	49
62.	Diklat Teknis Tanaman Pangan	1
63.	Refresing Pedoman Pengumpulan Data Hortikultura	1
64.	Diklat Teknis Perkebunan (PHT) Tanaman Kakao	1
65.	Temu Karya Penyuluh Pertanian	2
66.	Pelatihan Budidaya Tanaman Buah Unggul	1
67.	Pelatihan Pertanian Organik dengan Teknologi Enzimatik Bagi Penyuluh/Petugas	1
68.	Pelatihan Budi daya Jamur bagi Penyuluh dan Kelompok Wanita Tani	1
69.	Pelatihan Gelar Teknologi	1
70.	Pelatihan Dasar Penyuluh Pertanian Ahli	2
71.	Pelatihan dan Bimbingan Pengoperasian Teknologi Pertanian Tepat Guna	1
72.	Study Pembelajaran Pangan Berbasis Tepung Mokaf	1
73.	Diklat Agribisnis Tanaman Jagung Bagi Penyuluh/Petugas	1
74.	Pelatihan Teknis Agribisnis Kakao	1
75.	Pelatihan Teknis Agribisnis Tanaman Hortikultura	1
76.	Pelatihan Teknis Budidaya Jagung	1
77.	Pelatihan Perbanyak Tanaman Hortikultura	1
78.	BIMTEK Pencerahan Bendahara Pengeluaran SKPD/PPKD/PEMDA/DPRD dan Kementerian Negara	1
79.	Pelatihan Pemandu Lapang II SL-PTT	1
80.	Pelatihan Pengawasan Mutu dan Sertifikasi Benih	1
81.	Bimtek Sosialisasi dan Pemahaman Perpres 54 Tahun 2010	2
82.	Bimtek Pedoman Penyusunan APBD, RKA-DPA SKPD	1
83.	Diklat Sistem Rice Intensification (SRI)	1
84.	Diklat Manajemen Produksi dan Pemasaran	1
85.	Pelatihan Sapi Potong	2
86.	Pelatihan Recording	1
87.	Diklat PIM 2	1
88.	Diklat PIM 3	2
89.	Diklat PIM IV	2
90.	Pelatihan SLI Sosialisasi Agroklimat Prov. Kaltara 2018 Tentang Waspada Cuaca Peduli Iklim Untuk Masyarakat Aman Dan Sejahtera	3



Lampiran 4. Data Pelatihan , Diklat dan Bimtek pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung (lanjutan)

No	Nama Pelatihan	Frekuensi (kali)
91.	Pelatihan Dalam Rangka Pembekalan PPL	21
92.	Pelatihan Bagi Penyuluh Pendamping Program Puap	1
93.	Pelatihan Pengoperasian Alat Mesin Pertanian Tractor 4R Dan Rice Transplantor	2
94.	Pelatihan Bagi Penyuluh Pendamping	1
95.	Pelatihan Produksi Benih Tanaman	1
96.	Bimtek Peningkatan Disiplin PNS	1
97.	Bimtek Analisis Kebutuhan Diklat	1
98.	Pelatihan Diagnosa Hama dan Penyakit Ikan Karantina	3
99.	Pelatihan Jaminan Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (HACCP)	2
200.	Pelatihan Sistem Informasi Geografis Tingkat Dasar	1
201.	Pelatihan Bandeng Cabut Duri	4
202.	Validasi dan Apresiasi Petugas Statistik	1
203.	Pelatihan teknis Pengawasan Mutu Hasil Perikanan	1
204.	Pelatihan Budidaya Ikan Nila dan Ikan Lele	2
205.	Pelatihan Produksi Ikan Air Tawar	1
206.	Pelatihan Pengembangan Industriaklisasi Bandeng	1
207.	Apresiasi Penerapan Sistem Rantai Dingin	1
208.	Pelatihan EMS, AHPND	1
209.	Diklat Agribisnis Perikanan Air Tawar Bagi Penyuluh/Petugas	1
210.	TOT Operator Data Aplikasi Pengembangan Usaha Penangkapan Ikan	1

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung Tahun 2018



Lampiran 5. Data Jabatan Pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten tana Tidung

No	Nama Pegawai	Jabatan	Latarbelakang Pendidikan
1.	Mohd. Idham Nur, S.Hut	Kepala Dinas	Kehutanan
2.	Rahmawani, S.Hut	Sekretaris	Kehutanan
3.	Rudi, APi, M.HP	Kabid. Perikanan	Perikanan
4.	A. Ikhtaful Maskur M., S.Pt	Kabid. Peternakan dan Keswan	Peternakan
5.	Yulandiansyah, S.T.P	Kabid. KPP	Pertanian
6.	Jhon Sarwad, S. Hut	Kabid Pertanian	Kehutanan
7.	Septo Wardhani, S.Pt	Kasi. Perbibitan & Produksi	Peternakan
8.	Priyo Isnoto, SP	Kasubag. Sunram & Keuangan	Pertanian
9.	Aminah Made, S.Pt	Kasi. Keswan, Kesmavet, P&P	Peternakan
10.	Jumadil, SST	Kasi. Hortikultura	Pertanian
11.	Herni, S.Pi	Kasi. Kasi. P2HP	Perikanan
12.	Ali Idris, S.Pi	Kasi. Perlind. SD Perikanan	Perikanan
13.	Zainal, S.Pi	Kasi. Produksi Perikanan	Perikanan
14.	Eddy Syamsul, SP	Kasi. Perkebunan	Pertanian
15.	Ratna Dewi Hartika, S.Pi	Kasubag. Umum&Kepegawaian	Perikanan
16.	M. Noor Bachtiar, SP	Kasi. Ketahanan Pangan	Pertanian
17.	Emnat Ferhamsyah, SP	Kasi Tanaman Pangan	Pertanian
18.	Rusmiati, SP	Kasi. Penyuluhan	Pertanian
19.	Abu Bakar Daud. S.Pt	Pengolah Data Petugas Penyuluhan	Peternakan
20.	Lukas Arruan Pakondong, S.Pi	Analisis Budidaya Perikanan	Perikanan
21.	Siti Janariah, S.Pi	Analisis Pemulihan Sumber Daya Ikan	Perikanan
22.	Junaidah, S.Pi	Analisis Hasil Mutu Perikanan	Perikanan
23.	Sufiati, SP	Pemeriksa Bidang Keamanan Pangan	Pertanian
24.	drh. Eny Widayati	Pengelola Keswan & Kesmavet	Dokter Hewan
25.	Berliana Indrasari, SP	Identifikasi & Pendataan Statistik Tan Pangan	Pertanian
26.	Ferdi Agustian, A.Md	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	Ekonomi
27.	Haidir, SE	Penyusun Rencana Kegiatan & Anggaran	Ekonomi
28.	Ahmad Dodi, SH	Analisis Peraturan Kepegawaian	Hukum
29.	Hairuddin, AMd. Pi	Pengelola Pengemb Budidaya & Pemasaran Perikanan	Perikanan
30.	Paulus D. Haka, S.ST	Pengelola Program Penyuluhan	Pertanian
31.	Sigit Joko Sarjono, SST	Pengelola Usaha Tani Peternakan dan Kehewan	Peternakan
32.	Anang Hermansyah, SST	Pengelola Admin Sistem Info Penyuluh Pertanian	Pertanian
33.	Mirhan, A. Md	Pranata Pengembang bibit Tanaman Hutan perkebunan	Perkebunan
34.	Siti Rohana	Pengadministrasi Koleksi Tumbuhan	Pertanian
35.	Suryono, A. Md	Bendahara	Kehutanan
36.	Arman, A. Md	Pengelola & Kebun Bibit Tanaman Padi, Buah2 & Sayur	Perkebunan
37.	Jusriani, A. Md	Pengelola Pangan Harapan	Pertanian
38.	Nursamsi Bahri M, A.Md.Pi	Analisis Mutu Perikanan	Perikanan
39.	Megawati, A. Md	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	Ekonomi
40.	Andi Nur Alamsyah, A. Md. Pi	Pengelola Pemantauan Sumberdaya Kelautan&Perikanan	Perikanan

Lampiran 5. Data Jabatan Pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten tana Tidung (lanjutan)

No	Nama Pegawai	Jabatan	Latarbelakang Pendidikan
41.	Eddy Cahyadi, A.Md	Pengelola Penilaian Usaha Perkebunan	Kehutanan
42.	Irwansyah, A. Md	Pengelola Tanaman Pangan & Hortikultura	Kehutanan
43.	Rusmiati Syamsudin, A.Md	Pengelola Kepegawaian	Kehutanan
44.	Erma Rosmila, A.Md	Pengelola Bahan Data Base Kelembagaan Petani	Perkebunan
45.	Nopansyah, A. Md	Admin Tekno Budidaya Pertanian	Perkebunan
46.	Agus Iwan Setiawan, A. Md	Pengelola Kesehatan Ternak Besar, Kecil & Unggas	Peternakan
47.	Evanita	Pengadministrasi Kepegawaian	Peternakan
48.	Rio Iskandar, SST	Admin Sarana & Prasarana	Pertanian
49.	Syamsul Achmad Syam	Pengelola Ketersediaan & Kerawanan Pangan	Pertanian
50.	Susilowati, A. Md	Pengadministrasi BPP	Ekonomi
51.	Sudarno, SP	Penyelia Pertanian	Pertanian
52.	Naftali Bina	Pengelola Alsintan	SMU
53.	Yayudin	Pengelola Kebun Pertanian	-
54.	M.Khoirun	Penyuluh Pertanian	Pertanian
55.	Fivian Vance Ellyaa, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
56.	Ahmad Daroini	Penyuluh Pertanian	Pertanian
57.	Abd. Gofar, A.Md.Pi	Penyuluh Pertanian	Perikanan
58.	Saerah, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
59.	Arsat, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
60.	Sapriansyah, A. Md	Penyuluh Pertanian	Perkebunan
61.	Roni Hermansyah, A. Md	Penyuluh Pertanian	Pertanian
62.	Rino Apriadi, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
63.	Nurhayati, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
64.	Dahliani, A. Md	Penyuluh Pertanian	Pertanian
65.	Hesriani L.D, SP	Penyuluh Pertanian	Pertanian
66.	Munik	Pengelola Administrasi Keuangan	SMU
67.	Firman Yuniato	Inseminator	SMU
68.	Muh. Ramli	Pengelola Kesehatan Hewan	Peternakan
69.	drh. Rijal Mahbub	Medik Veteriner	Dokter Hewan
70.	Indah	Penyuluh Perikanan	Perikanan
71.	Aspan	Penyuluh Perikanan	Perikanan
72.	Rosidi	Cleaning Service	SD
73.	Wati Fatimah	Office Boy	SD
74.	M.Ikhwan Ashari	Sopir	Pertanian
75.	Yosep	Penjaga BPP	Peternakan

Sumber : Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Tidung Tahun 2018

Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (LK)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK
5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	3.60
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.80
4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3.10
4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3.10
4	4	2	4	3	4	4	4	5	2	3.60
4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	3.90
2	5	1	4	2	5	5	5	5	5	3.90
4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3.70
3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3.60
4	3	3	4	2	3	4	5	5	5	3.80
4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3.50
4	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3.20
5	5	2	4	2	5	4	4	4	4	3.90
4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3.80
4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	3.10
4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3.30
3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3.30
1	4	2	4	2	2	4	5	4	3	3.10
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3.50
4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3.70
4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	3.80
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4.60
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3.70
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3.60
3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3.30
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3.80
2	2	2	4	3	4	2	4	4	4	3.10
4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3.60
5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3.50
4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3.50
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4.60
3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3.20
4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	3.80
2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3.00
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.80
5	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4.30

Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (LK) (lanjutan)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3.40
4	4	2	1	3	4	4	5	5	1	3.30
5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4.40
4	3	1	5	1	5	5	5	3	3	3.50
2	2	1	1	3	3	4	1	3	3	2.30
3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3.30
2	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3.10
5	5	1	4	2	4	4	4	5	4	3.80
4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3.00
3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2.80
4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3.80
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.80
5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4.50
4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3.50
4	4	3	5	2	5	5	5	4	4	4.10
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4.30
4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3.30
4	4	1	4	3	4	2	3	5	3	3.30
4	4	2	4	3	4	2	4	5	3	3.50
5	5	2	5	3	5	4	4	5	5	4.30
5	5	4	5	2	3	3	5	5	5	4.20
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4.60
5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4.40
4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4.20
4	4	1	4	3	4	4	4	5	4	3.70
4	5	2	3	3	3	2	3	4	3	3.20
4	5	2	3	3	3	2	3	4	3	3.20
4	5	2	3	3	3	2	3	4	3	3.20
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3.80
5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4.00
4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	3.90
4	4	2	3	2	3	4	4	5	4	3.50
5	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3.40
4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3.30
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4.60
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3.60
4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3.70
3.99	3.93	2.61	3.91	2.77	3.77	3.47	3.97	4.17	3.73	3.63

Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Pelatihan (PL)

PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.10
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3.80
4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3.90
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.80
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4.50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.90
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.20
3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3.90
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3.50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4.40
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4.20
5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.20
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4.50
4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3.70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3.80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3	4	3	3	4	5	2	3.40
5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3.80
4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3.40
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4.10
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4.60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3.80
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4.20
5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00

Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Pelatihan (PL) (lanjutan)

PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.70
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4.30
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4.80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4.40
5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4.10
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4.10
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4.60
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3.90
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3.80
5	2	5	5	5	3	4	3	5	5	4.20
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.40
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.90
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4.80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.00
5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4.50
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.30
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4.40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.30
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3.90
5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4.20
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4.48	4.08	4.11	4.31	4.44	4.33	4.21	4.07	4.31	4.01	4.23

Lampiran 8 : Tabulasi Data Variabel Penempatan (PN)

PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	PN10	PN
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.10
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.90
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3.20
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4.50
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3.30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3.30
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3.40
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3.70
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.80
4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4.20
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.00
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4.70
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3.50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3.50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3.60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4.70
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4.70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90
2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3.40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.90



Lampiran 8 : Tabulasi Data Variabel Penempatan (PN) (lanjutan)

PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	PN10	PN
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3.50
5	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4.40
3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3.30
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3.40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.80
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4.60
4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3.90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.90
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3.40
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3.60
5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4.30
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3.60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30
3	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4.20
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4.70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.70
4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4.00
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3.40
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4.70
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.80
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3.60
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.60
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4.70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4.01	4.04	4.11	3.96	4.03	3.97	3.89	3.60	3.99	4.13	3.97

Lampiran 9 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (KP)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3.70
3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2.60
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.60
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4.30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4.40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3.80
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3.70
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3.60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3.80
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.80
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3.30
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.70
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.20
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4.40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3.80
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3.40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00

Lampiran 9 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (KP) lanjutan

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3.50
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3.70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3.90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3.30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.20
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3.30
4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4.60
4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4.00
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3.70
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3.30
5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3.70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.90
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.90
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4.50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3.40
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3.70
5	5	4	3	5	4	1	3	4	3	3.70
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3.20
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.10
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3.30
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
4.21	3.85	3.92	3.95	4.15	3.92	3.91	3.79	3.92	3.96	3.96

Lampiran 10. Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Responden

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JenisKelamin * StatusPernikahan	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

**JenisKelamin \* StatusPernikahan Crosstabulation**

Count		StatusPernikahan		
		1	2	Total
JenisKelamin	1	44	5	49
	2	21	5	26
Total		65	10	75

Lampiran 11. Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Responden

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * MK	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

**Usia \* MK Crosstabulation**

Count		MK			
		1	2	3	Total
Usia	1	6	5	0	11
	2	6	36	5	47
	3	1	10	5	16
	4	0	0	1	1
Total		13	51	11	75

## Lampiran 12. Hasil Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Statistics

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

LK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	5	6.7	6.7	8.0
	3	6	8.0	8.0	16.0
	4	45	60.0	60.0	76.0
	5	18	24.0	24.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	6	8.0	8.0	9.3
	3	7	9.3	9.3	18.7
	4	44	58.7	58.7	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12.0	12.0	12.0
	2	31	41.3	41.3	53.3
	3	19	25.3	25.3	78.7
	4	12	16.0	16.0	94.7
	5	4	5.3	5.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

LK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.0	4.0	4.0
2	2	2.7	2.7	6.7
3	8	10.7	10.7	17.3
4	48	64.0	64.0	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
2	25	33.3	33.3	36.0
3	37	49.3	49.3	85.3
4	10	13.3	13.3	98.7
5	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	20	26.7	26.7	30.7
4	43	57.3	57.3	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	20.0	20.0	20.0
3	16	21.3	21.3	41.3
4	38	50.7	50.7	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

LK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	2	2.7	2.7	4.0
	3	11	14.7	14.7	18.7
	4	45	60.0	60.0	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

LK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.3	17.3	17.3
	4	36	48.0	48.0	65.3
	5	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

LK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	6	8.0	8.0	9.3
	3	20	26.7	26.7	36.0
	4	33	44.0	44.0	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,30	1	1.3	1.3	1.3
	2,80	1	1.3	1.3	2.7
	3,00	3	4.0	4.0	6.7
	3,10	6	8.0	8.0	14.7
	3,20	5	6.7	6.7	21.3
	3,30	8	10.7	10.7	32.0
	3,40	2	2.7	2.7	34.7
	3,50	8	10.7	10.7	45.3
	3,60	6	8.0	8.0	53.3
	3,70	5	6.7	6.7	60.0
	3,80	11	14.7	14.7	74.7
	3,90	4	5.3	5.3	80.0
	4,00	2	2.7	2.7	82.7
	4,10	1	1.3	1.3	84.0
	4,20	2	2.7	2.7	86.7
	4,30	3	4.0	4.0	90.7
	4,40	2	2.7	2.7	93.3
	4,50	1	1.3	1.3	94.7
	4,60	4	5.3	5.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Uji Frekuensi Variabel Pelatihan (PL)

Statistics

	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL
N Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.7	6.7	6.7
	4	29	38.7	38.7	45.3
	5	41	54.7	54.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	



PL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.3	5.3	5.3
3	11	14.7	14.7	20.0
4	35	46.7	46.7	66.7
5	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PL3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	11	14.7	14.7	16.0
4	42	56.0	56.0	72.0
5	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PL4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.7	6.7	6.7
4	42	56.0	56.0	62.7
5	28	37.3	37.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PL5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	40	53.3	53.3	54.7
5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PL6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.7	6.7	6.7
4	40	53.3	53.3	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

PL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	4.0	4.0	5.3
	4	50	66.7	66.7	72.0
	5	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	12	16.0	16.0	17.3
	4	43	57.3	57.3	74.7
	5	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.7	6.7	6.7
	4	42	56.0	56.0	62.7
	5	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	13	17.3	17.3	20.0
	4	42	56.0	56.0	76.0
	5	18	24.0	24.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## PL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1.3	1.3	1.3
	3,40	2	2.7	2.7	4.0
	3,50	1	1.3	1.3	5.3
	3,60	1	1.3	1.3	6.7
	3,70	1	1.3	1.3	8.0
	3,80	8	10.7	10.7	18.7
	3,90	6	8.0	8.0	26.7
	4,00	10	13.3	13.3	40.0
	4,10	5	6.7	6.7	48.7
	4,20	9	12.0	12.0	58.7
	4,30	3	4.0	4.0	62.7
	4,40	7	9.3	9.3	72.0
	4,50	3	4.0	4.0	76.0
	4,60	3	4.0	4.0	80.0
	4,70	1	1.3	1.3	81.3
	4,80	3	4.0	4.0	85.3
	4,90	2	2.7	2.7	88.0
	5,00	9	12.0	12.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Lampiran 14. Hasil Uji Frekuensi Variabel Penempatan (PN)

## Statistics

	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	PN10	PN
N Valid	75	75	75	75	75	75	75	74	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

## PN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	14	18.7	18.7	21.3
	4	40	53.3	53.3	74.7
	5	19	25.3	25.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

**PN2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.3	17.3	17.3
	4	46	61.3	61.3	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PN3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12.0	12.0	12.0
	4	49	65.3	65.3	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PN4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	24.0	24.0	24.0
	4	42	56.0	56.0	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PN5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	18	24.0	24.0	25.3
	4	34	45.3	45.3	70.7
	5	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PN6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	24.0	24.0	24.0
	4	41	54.7	54.7	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	23	30.7	30.7	32.0
	4	34	45.3	45.3	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.4	1.4
	2	2	2.7	2.7	4.1
	3	32	42.7	43.2	47.3
	4	31	41.3	41.9	89.2
	5	8	10.7	10.8	100.0
	Total	74	98.7	100.0	
Missing	System	1	1.3		
Total		75	100.0		

PN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	18	24.0	24.0	25.3
	4	37	49.3	49.3	74.7
	5	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PN10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.7	14.7	14.7
	4	43	57.3	57.3	72.0
	5	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1.3	1.3	1.3
2,90	1	1.3	1.3	2.7
3,00	3	4.0	4.0	6.7
3,20	2	2.7	2.7	9.3
3,30	3	4.0	4.0	13.3
3,40	6	8.0	8.0	21.3
3,50	3	4.0	4.0	25.3
3,60	6	8.0	8.0	33.3
3,70	2	2.7	2.7	36.0
3,80	3	4.0	4.0	40.0
3,90	5	6.7	6.7	46.7
4,00	15	20.0	20.0	66.7
4,10	2	2.7	2.7	69.3
4,20	4	5.3	5.3	74.7
4,30	2	2.7	2.7	77.3
4,40	1	1.3	1.3	78.7
4,50	1	1.3	1.3	80.0
4,60	1	1.3	1.3	81.3
4,70	6	8.0	8.0	89.3
4,80	1	1.3	1.3	90.7
4,90	1	1.3	1.3	92.0
5,00	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Lampiran 15. Hasil Uji Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (KP)

**Statistics**

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
N Valid	75	75	75	75	74	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.7	6.7	8.0
	4	46	61.3	61.3	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	18	24.0	24.0	25.3
	4	47	62.7	62.7	88.0
	5	9	12.0	12.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	26.7	26.7	26.7
	4	41	54.7	54.7	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	24.0	24.0	24.0
	4	43	57.3	57.3	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.5	13.5
	4	44	58.7	59.5	73.0
	5	20	26.7	27.0	100.0
	Total	74	98.7	100.0	
Missing	System	1	1.3		
Total		75	100.0		

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	30.7	30.7	30.7
	4	35	46.7	46.7	77.3
	5	17	22.7	22.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	3	20	26.7	26.7	28.0
	4	38	50.7	50.7	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	25	33.3	33.3	34.7
	4	38	50.7	50.7	85.3
	5	11	14.7	14.7	100.0
Total		75	100.0	100.0	



KP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	18	24.0	24.0	25.3
4	42	56.0	56.0	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	18	24.0	24.0	25.3
4	39	52.0	52.0	77.3
5	17	22.7	22.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

KP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,60	1	1.3	1.3	1.3
3,00	2	2.7	2.7	4.0
3,10	1	1.3	1.3	5.3
3,20	4	5.3	5.3	10.7
3,30	5	6.7	6.7	17.3
3,40	2	2.7	2.7	20.0
3,50	1	1.3	1.3	21.3
3,60	2	2.7	2.7	24.0
3,70	8	10.7	10.7	34.7
3,80	4	5.3	5.3	40.0
3,90	8	10.7	10.7	50.7
4,00	15	20.0	20.0	70.7
4,10	1	1.3	1.3	72.0
4,20	3	4.0	4.0	76.0
4,30	1	1.3	1.3	77.3
4,40	2	2.7	2.7	80.0
4,50	2	2.7	2.7	82.7
4,60	2	2.7	2.7	85.3
4,80	1	1.3	1.3	86.7
4,90	5	6.7	6.7	93.3
5,00	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 16. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

		Correlations										
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK
LK1	Pearson Correlation	1	.419**	.294*	.456**	.058	.288*	.096	.186	.276*	.325**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.621	.012	.411	.110	.017	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK2	Pearson Correlation	.419**	1	.117	.328**	.078	.237*	.142	.338**	.457**	.313**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.317	.004	.505	.041	.224	.003	.000	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK3	Pearson Correlation	.294*	.117	1	.324**	.074	-.136	-.035	.218	.109	.252*	.450**
	Sig. (2-tailed)	.010	.317		.005	.530	.246	.768	.060	.354	.029	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK4	Pearson Correlation	.456**	.328**	.324**	1	-.154	.359**	.261*	.418**	.290*	.423**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.005		.188	.002	.024	.000	.011	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK5	Pearson Correlation	.058	.078	.074	-.154	1	.029	-.099	-.171	-.077	-.049	.112
	Sig. (2-tailed)	.621	.505	.530	.188		.807	.398	.142	.513	.678	.338
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK6	Pearson Correlation	.288*	.237*	-.136	.359**	.029	1	.567**	.335**	.242*	.466**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.012	.041	.246	.002	.807		.000	.003	.036	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK7	Pearson Correlation	.096	.142	-.035	.261*	-.099	.567**	1	.464**	.253*	.427**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.411	.224	.768	.024	.398	.000		.000	.029	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK8	Pearson Correlation	.186	.338**	.218	.418**	-.171	.335**	.464**	1	.407**	.371**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.110	.003	.060	.000	.142	.003	.000		.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK9	Pearson Correlation	.276*	.457**	.109	.290*	-.077	.242*	.253*	.407**	1	.385**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.354	.011	.513	.036	.029	.000		.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK10	Pearson Correlation	.325**	.313**	.252*	.423**	-.049	.466**	.427**	.371**	.385**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.029	.000	.678	.000	.000	.001	.001		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
LK	Pearson Correlation	.619**	.613**	.450**	.679**	.112	.581**	.546**	.636**	.581**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.338	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

## Lampiran 17. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (PL)

		Correlations										
		PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL
PL1	Pearson Correlation	1	.523**	.540**	.548**	.543**	.470**	.388**	.241*	.401**	.285*	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.037	.000	.013	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL2	Pearson Correlation	.523**	1	.525**	.497**	.381**	.540**	.357**	.251*	.333**	.266*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.030	.004	.021	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL3	Pearson Correlation	.540**	.525**	1	.780**	.502**	.566**	.452**	.214	.449**	.618**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.065	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL4	Pearson Correlation	.548**	.497**	.780**	1	.559**	.583**	.558**	.216	.345**	.493**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.063	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL5	Pearson Correlation	.543**	.381**	.502**	.559**	1	.599**	.444**	.180	.298**	.232*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.122	.009	.045	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL6	Pearson Correlation	.470**	.540**	.566**	.583**	.599**	1	.612**	.340**	.393**	.424**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL7	Pearson Correlation	.388**	.357**	.452**	.558**	.444**	.612**	1	.580**	.400**	.445**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL8	Pearson Correlation	.241*	.251*	.214	.216	.180	.340**	.580**	1	.516**	.352**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.037	.030	.065	.063	.122	.003	.000		.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL9	Pearson Correlation	.401**	.333**	.449**	.345**	.298**	.393**	.400**	.516**	1	.525**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.002	.009	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL10	Pearson Correlation	.285*	.266*	.618**	.493**	.232*	.424**	.445**	.352**	.525**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.013	.021	.000	.000	.045	.000	.000	.002	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PL	Pearson Correlation	.698**	.687**	.808**	.787**	.651**	.778**	.733**	.556**	.661**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

## Lampiran 18. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (PN)

		Correlations										
		PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	PN10	PN
PN1	Pearson Correlation	1	.667**	.557**	.464**	.753**	.698**	.621**	.216	.586**	.532**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN2	Pearson Correlation	.667**	1	.619**	.491**	.699**	.737**	.604**	.307**	.641**	.524**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN3	Pearson Correlation	.557**	.619**	1	.672**	.685**	.692**	.663**	.300**	.533**	.610**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN4	Pearson Correlation	.464**	.491**	.672**	1	.712**	.716**	.655**	.355**	.598**	.548**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN5	Pearson Correlation	.753**	.699**	.685**	.712**	1	.908**	.763**	.329**	.778**	.592**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN6	Pearson Correlation	.698**	.737**	.692**	.716**	.908**	1	.752**	.309**	.750**	.597**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.007	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN7	Pearson Correlation	.621**	.604**	.663**	.655**	.763**	.752**	1	.422**	.663**	.552**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN8	Pearson Correlation	.216	.307**	.300**	.355**	.329**	.309**	.422**	1	.497**	.240*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.062	.007	.009	.002	.004	.007	.000		.000	.038	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN9	Pearson Correlation	.586**	.641**	.533**	.598**	.778**	.750**	.663**	.497**	1	.681**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN10	Pearson Correlation	.532**	.524**	.610**	.548**	.592**	.597**	.552**	.240*	.681**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
PN	Pearson Correlation	.772**	.789**	.788**	.781**	.915**	.903**	.851**	.517**	.856**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

## Lampiran 19. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (KP)

**Correlations**

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP
KP1 Pearson Correlation	1	.598**	.655**	.592**	.678**	.544**	.491**	.569**	.511**	.619**	.754**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP2 Pearson Correlation	.598**	1	.769**	.570**	.599**	.620**	.526**	.752**	.747**	.638**	.826**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP3 Pearson Correlation	.655**	.769**	1	.572**	.538**	.619**	.660**	.763**	.740**	.630**	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP4 Pearson Correlation	.592**	.570**	.572**	1	.510**	.753**	.736**	.708**	.586**	.707**	.823**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP5 Pearson Correlation	.678**	.599**	.538**	.510**	1	.583**	.472**	.560**	.646**	.605**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP6 Pearson Correlation	.544**	.620**	.619**	.753**	.583**	1	.632**	.624**	.735**	.606**	.821**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP7 Pearson Correlation	.491**	.526**	.660**	.736**	.472**	.632**	1	.733**	.616**	.668**	.805**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP8 Pearson Correlation	.569**	.752**	.763**	.708**	.560**	.624**	.733**	1	.797**	.752**	.887**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP9 Pearson Correlation	.511**	.747**	.740**	.586**	.646**	.735**	.616**	.797**	1	.639**	.856**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP10 Pearson Correlation	.619**	.638**	.630**	.707**	.605**	.606**	.668**	.752**	.639**	1	.839**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KP Pearson Correlation	.754**	.826**	.845**	.823**	.747**	.821**	.805**	.887**	.856**	.839**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

## Lampiran 20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3.9867	.84619	75
LK2	3.9333	.87508	75
LK3	2.6133	1.06407	75
LK4	3.9067	.87261	75
LK6	3.7733	.70851	75
LK7	3.4667	.90544	75
LK8	3.9733	.77063	75
LK9	4.1733	.70468	75
LK10	3.7333	.92024	75

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	32.3467	17.716	.487	.712
LK2	32.4000	17.649	.474	.714
LK3	33.7200	18.556	.241	.756
LK4	32.4267	17.113	.558	.701
LK5	33.5600	21.682	-.051	.781
LK6	32.5600	18.547	.467	.718
LK7	32.8667	18.090	.388	.727
LK8	32.3600	17.909	.521	.709
LK9	32.1600	18.569	.467	.718
LK10	32.6000	16.595	.595	.693

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.3333	21.901	4.67984	10

## Lampiran 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (PL)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PL1	4.4800	.62298	75
PL2	4.0800	.83440	75
PL3	4.1067	.68917	75
PL4	4.3067	.59214	75
PL5	4.4400	.52608	75
PL6	4.3333	.60030	75
PL7	4.2133	.57641	75
PL8	4.0667	.68445	75
PL9	4.3067	.59214	75
PL10	4.0133	.72584	75

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PL1	37.8667	16.901	.616	.870
PL2	38.2667	15.955	.569	.876
PL3	38.2400	15.888	.743	.859
PL4	38.0400	16.579	.729	.862
PL5	37.9067	17.626	.576	.873
PL6	38.0133	16.581	.717	.863
PL7	38.1333	16.955	.665	.867
PL8	38.2800	17.475	.437	.883
PL9	38.0400	17.255	.577	.872
PL10	38.3333	16.577	.565	.874

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.3467	20.446	4.52170	10

## Lampiran 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan (PN)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
PN1	4.0000	.74023	74
PN2	4.0270	.61873	74
PN3	4.0946	.57740	74
PN4	3.9459	.65984	74
PN5	4.0135	.76737	74
PN6	3.9595	.67111	74
PN7	3.8784	.75766	74
PN8	3.5811	.77648	74
PN9	3.9730	.73973	74
PN10	4.1216	.64005	74

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PN1	35.5946	23.943	.700	.922
PN2	35.5676	24.687	.730	.920
PN3	35.5000	24.993	.733	.921
PN4	35.6486	24.450	.716	.921
PN5	35.5811	22.521	.886	.911
PN6	35.6351	23.440	.872	.913
PN7	35.7162	23.165	.798	.916
PN8	36.0135	25.986	.375	.940
PN9	35.6216	23.252	.807	.916
PN10	35.4730	24.910	.664	.923

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.5946	29.559	5.43686	10



## Lampiran 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (KP)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	98.7
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.3
	Total	75	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	4.2027	.61888	74
KP2	3.8378	.61992	74
PK3	3.9054	.66557	74
KP4	3.9324	.64810	74
KP5	4.1351	.62646	74
KP6	3.9054	.72469	74
KP7	3.8919	.76870	74
KP8	3.7703	.69336	74
KP9	3.9054	.68584	74
KP10	3.9459	.71943	74

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	35.2297	25.741	.692	.940
KP2	35.5946	25.258	.774	.937
PK3	35.5270	24.746	.797	.936
KP4	35.5000	25.048	.771	.937
KP5	35.2973	25.746	.681	.941
KP6	35.5270	24.472	.763	.937
KP7	35.5405	24.279	.739	.939
KP8	35.6622	24.199	.848	.933
KP9	35.5270	24.499	.810	.935
KP10	35.4865	24.363	.787	.936

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.4324	30.468	5.51978	10

## Lampiran 24. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LK	PL	PN	KP
N		75	75	75	75
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.6333	4.2347	3.9733	3.9573
	Std. Deviation	.46798	.45217	.55321	.56165
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.117	.147	.176
	Positive	.108	.117	.147	.176
	Negative	-.061	-.088	-.092	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.931	1.015	1.277	1.528
Asymp. Sig. (2-tailed)		.351	.254	.077	.019

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 25. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PN, LK, PL <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.627	.34324	.642	42.380	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), PN, LK, PL

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.979	3	4.993	42.380	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.365	71	.118		
	Total	23.343	74			

a. Predictors: (Constant), PN, LK, PL

b. Dependent Variable: KP

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.459	.412		-1.114	.269
	LK	.265	.097	.221	2.740	.008
	PL	.428	.115	.344	3.732	.000
	PN	.414	.092	.408	4.478	.000

a. Dependent Variable: KP