

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Risanty Marisca

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

E-mail: risanty@stieindragiri.ac.id

Abstract: *This research was conducted at the Rengat Barat Sub-District Office Indragiri Hulu Regency which lasts approximately 6 (six) months. Formulation of the problem is whether the placement of employees and characteristics individuals simultaneously have a significant effect on employee performance. The purpose of the study was to determine the effect of employee placement and simultaneous individual characteristics of employee performance. In this study, the authors used sampling with census method, which is a sample of 37 respondents. Data analysis used in this study namely descriptive analysis and quantitative analysis. The results of Multiple Linear Regression Analysis obtained $Y = 3.805 + 0.924 X_1 + 0.077 X_2$ $a = 3.805$ means if the placement of employees and individual characteristics equal to 0 (zero), the amount of work performance is 3.805 points, $b_1 = 0.924$ meaning if the placement of employees increases by 1 (one) unit (temporary fixed individual characteristics) then work performance will increase amounting to 0.924 points, $b_2 = 0.077$ means if individual characteristics increase amounting to 1 (one) unit (temporary placement of permanent employees) then achievement employment will increase by 0.077 points. Simultaneous Test Results (Test F) obtained F count 26,622 > F table 3.28, then based on data testing criteria it can be seen that H_a is accepted and H_0 is rejected, which means the placement of employees and individual characteristics together (simultaneous) influence significant work performance. The results of the R test calculation, obtained by the value of R or correlation is 0.781 meaning having a strong and direct relationship between the placement of employees and individual characteristics with work performance, that means if the placement of employees and individual characteristics increases then work performance will also increase and the value of R Square or The coefficient of determination (R^2) of 0.610 means that the work performance variable can be explained by variable placement of employees and individual characteristics of 61%, while the remaining 39% is explained by independent variables others not examined*

Keywords: *Placement Of Employees, Characteristics Individuals, Employee's Achievements*

A. PENDAHULUAN

Sebagai aparatur Pemerintahan maka pegawai selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut

tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Manusia sebagai individu merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya peran manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi

sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya karakteristik individu, dimana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah sesuai penempatan pegawai yang sesuai.

Penempatan kerja pegawai selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai yang memiliki kinerja baik, disiplin, serta memenuhi standar yang ditetapkan suatu organisasi publik hanya didapatkan melalui proses pengadaan pegawai yang terencana dan efektif. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan yang tepat. Secara teoritis, bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan lancar.

Karakteristik Individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang

ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dengan membahas pengaruh penempatan pegawai dan karakteristik individu terhadap penempatan pegawai yang menjadi perhatian untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk melihat jumlah pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2012 s/d 2017 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Jumlah pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2012 s/d 2017

No.	Tahun	Jumlah Pegawai (Org)
1.	2012	32 Orang
2.	2013	33 Orang
3.	2014	34 Orang
4.	2015	36 Orang
5.	2016	37 Orang
6.	2017	37 Orang

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018.

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat jumlah pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2012 s/d 2017 yang cenderung mengalami peningkatan.

Untuk melihat penempatan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu keadaan tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Penempatan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu keadaan tahun 2017

No.	Posisi	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Org)
1.	Camat	S2	1
2.	Sekretaris Camat	S1	1
3.	Kasi Pembangunan	SMA	1
4.	Kasi Pemerintahan	S1	1
5.	Kasi Ketentraman & Ketertiban Umum	S1	1
6.	Pj. Kasi Pemberdayaan Masyarakat	SMA	1
7.	Pj. Kasi Pelayanan Umum	S1	1
8.	Kasubbag Umum	S1	1
9.	Kasubbag Program Dan Keuangan	SMA	1

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018.

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat penempatan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu keadaan tahun 2017. Masih terdapatnya pegawai menempati posisi struktural yang masih berpendidikan SMA.

Untuk melihat karakteristik individu pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2012 s/d 2017 dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu keadaan tahun 2012 s/d 2017

No.	Tahun	Pendidikan (Org)							Jumlah
		S2	S1	D3	SMA	SMP	SD		
1.	2012	1	12	-	18	1	-	32 Orang	
2.	2013	1	13	-	18	1	-	33 Orang	
3.	2014	1	13	-	19	1	-	34 Orang	
4.	2015	1	13	-	21	1	-	36 Orang	
5.	2016	1	14	-	21	1	-	37 Orang	
6.	2017	1	17	-	18	1	-	37 Orang	

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018.

Untuk melihat prestasi pegawai berdasarkan absensi pada Kantor Camat Rengat Barat Kab. Inhu dari tahun 2012 s/d 2017 dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Data absensi pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2012 s/d 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah
			Sakit	Izin	Alfa	
2012	32 Org	264 Hari	13	15	8	36
2013	33 Org	264 Hari	15	17	5	37
2014	34 Org	264 Hari	11	14	7	32
2015	36 Org	264 Hari	14	32	18	64
2016	37 Org	264 Hari	23	18	9	50
2017	37 Org	264 Hari	38	21	2	62

Sumber : Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018.

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat absensi pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2012 s/d 2017

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu” (Sutrisno, 2014:149). Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya” (Sutrisno, 2014:150).

Prestasi kerja adalah sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Prestasi kerja sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif” (Wijono, 2010:9). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2011:94)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan manajer atau penyelia penilai terhadap karyawannya secara sistematis dan periodik, mengevaluasi pekerja dalam suatu periode tertentu, biasanya disetiap akhir tahun untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Sutrisno, 2014:151):

1. Faktor individu/ karakteristik individu

2. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
3. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
4. *Role/ task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Faktor lingkungan
 - 1) Kondisi fisik
 - 2) Peralatan
 - 3) Waktu
 - 4) Material
 - 5) Pendidikan
 - 6) Supervisi
 - 7) Desain organisasi
 - 8) Pelatihan
 - 9) Keburuntungan

Ukuran/ indikator dalam prestasi kerja antara lain (Nasution, 2007:99):

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Disiplin kerja.
4. Inisiatif.
5. Kerjasama.

Penempatan Pegawai

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2013:63). Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, tranfer bahkan demosi sekalipun. (Siagian, 2014:168). Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu

akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Yuniarsih, *et. al*, 2008:115). Penempatan adalah suatu penunjukan atau suatu penunjukkan kembali seorang pegawai ke suatu jabatan baru (Moekizat, 2007:10).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

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

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut (Yuniarsih, *et. al*, 2008:118):

- 1) Faktor prestasi kerja
- 2) Faktor pengalaman
- 3) Faktor kesehatan fisik dan mental
- 4) Faktor status perkawinan
- 5) Faktor usia

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai (Yuniarsih, *et.al*, 2008:117):

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda,

orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan” (Ivancevich *et al*, 2009:81)

“Variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan menatal” (Robbins, 2007:78)

“Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu” (Ratih, 2008:79)

“Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai” (Robbins, *et. al*, 2008:56).

“Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif” (Thoha, 2008:27).

“Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan” (Hasibuan, 2012:55)

“Karakteristik biografis, terdiri dari: Umur, Jenis Kelamin, dan Masa Jabatan, sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi” (Robbins, 2008:63)

Karakteristik individu meliputi (Robbins, *et. al*, 2008:58):

1. Kemampuan. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengejakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(KS)$.

2. Nilai. Nilai seorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap. Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.
4. Minat. Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang memerlukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Indikator karakteristik individu yaitu (Sugijanto, 2011:15):

1. Kemampuan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan
2. Nilai yang sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan
3. Sikap yang sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan
4. Minat yang sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, Jl. Gerbang Sari Kelurahan Pematang Reba.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer dan data sekunder dari kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu beserta pegawai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2017 sebanyak 37 orang. Dengan metode *sensus*, yaitu semua

populasi dijadikan sampel sebanyak 37 orang/ responden.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara dan *Questionare*. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2006:135) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Analisa Data

Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Sebuah item dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2008). Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Rumus koefisien korelasi Spearman Rank yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

- N = banyaknya sampel (responden)
- X = skor total item X
- Y = skor total item Y

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dikatakan reliabel membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka butir instrumen tersebut reliabel, tetapi sebaliknya bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak reliabel. (Sandjojo, 2011:152)

Adapun rumus *Cronbach's alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σb^2 = jumlah varians butir
- σ^2 = varians total

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini dengan menggunakan P-P Plots dan histogram.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas tersebut (Ghozali, 2006:114).

Uji multikolinieritas dilakukan melalui nilai toleransi dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.
- b) Jika $VIF < 10$ tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:115), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,1 (10%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Model regresi yang baik diharapkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi, untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kesalahan pengganggu antara satu periode

pengamatan dengan periode pengamatan sebelumnya. Keberadaan autokorelasi dapat dideteksi menggunakan test secara statistik dari Durbin-Watson.

Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel Terikat (Prestasi kerja)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁, X₂ = Variabel Bebas (Penempatan pegawai, Karakteristik individu)

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi "R"

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

- Apabila $R \leq +1$ artinya memiliki hubungan yang erat namun searah
- Apabila $R \geq -1$ artinya memiliki hubungan yang erat namun berlawanan arah

Koefisien Determinasi (R²)

R Square (R) atau Koefisien Determinasi (KD) = $(R)^2 \times 100\%$, Maksudnya, berapa persentase (%) variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi variabel X.

Uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Nilai F ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}, dimana nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan F_{tabel} dengan dk pembanding = k, dk penyebut = n-k-1, dengan taraf kesalahan 5%. Cara lain untuk mencari F_{tabel} dengan menggunakan Ms Excel dengan mengetik FINV.

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

1. Tolak Ho dan terima Ha jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
2. Terima Ho dan tolak Ha jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

Kriteria pengujian :

1. H₀ : b₀, b₁ = 0 : Variabel bebas (Penempatan pegawai dan Karakteristik individu) tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Prestasi kerja).
2. H₀ : b₀, b₁ ≠ 0 : Variabel bebas (Penempatan pegawai dan Karakteristik individu) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Prestasi kerja)

HASIL

Penempatan Pegawai (X₁)

Untuk mengetahui penempatan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, penulis mengukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator. Jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang penempatan pegawai adalah; Berdasarkan rata-rata yang diperoleh dari variabel penempatan pegawai, didapatkan $\sum \bar{X}_1 = 15,38$ sehingga diperoleh nilai $\bar{X}_1 = 3,84$ (dibulatkan 4). Artinya pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan setuju bahwa penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan kerja pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan kerja pegawai, dan penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman kerja pegawai. Artinya penempatan pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu termasuk kategori baik.

Karakteristik Individu (X₂)

Untuk mengetahui karakteristik individu pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, penulis mengukur dengan menggunakan 4 (empat)

indikator. Jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang karakteristik individu adalah; Berdasarkan rata-rata yang diperoleh dari variabel karakteristik individu, didapatkan $\sum \bar{X}_2 = 15,08$ sehingga diperoleh nilai $\bar{X}_2 = 3,77$ (dibulatkan 4). Artinya pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan setuju bahwa kemampuan pegawai sesuai dengan harapan yang diinginkan instansi, nilai pegawai sesuai dengan harapan yang diinginkan instansi, sikap pegawai sesuai dengan harapan yang diinginkan instansi, dan minat pegawai sesuai dengan harapan yang diinginkan instansi. Artinya karakteristik individu pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu termasuk kategori baik.

Prestasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui prestasi kerja Pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, penulis mengukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator. Jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang prestasi kerja adalah; Berdasarkan rata-rata yang diperoleh dari variabel prestasi kerja, didapatkan $\sum \bar{Y} = 20,41$ sehingga diperoleh nilai $\bar{Y} = 4,08$ (dibulatkan 4). Artinya pegawai menyatakan setuju bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik, kuantitas kerja pegawai sangat baik, disiplin kerja pegawai sangat baik, inisiatif kerja pegawai sangat baik, dan pegawai dapat bekerjasama. Artinya prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu termasuk kategori baik.

Uji Validitas

Tabel 9 : Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig	Ket
Penempatan pegawai (X1)	P1	0,689	0,3246	0,000	Valid
	P2	0,649	0,3246	0,000	Valid
	P3	0,644	0,3246	0,000	Valid
	P4	0,475	0,3246	0,003	Valid
	P5	0,687	0,3246	0,000	Valid
Karakteristik individu (X2)	P6	0,543	0,3246	0,001	Valid
	P7	0,710	0,3246	0,000	Valid
	P8	0,557	0,3246	0,000	Valid
	P9	0,725	0,3246	0,000	Valid
Prestasi kerja (Y)	P10	0,605	0,3246	0,000	Valid
	P11	0,606	0,3246	0,000	Valid
	P12	0,473	0,3246	0,003	Valid
	P13	0,575	0,3246	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 9. dapat dilihat semua pertanyaan berjumlah 13 butir pertanyaan dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ atau nilai $\text{Sig} < \alpha 0,05$, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

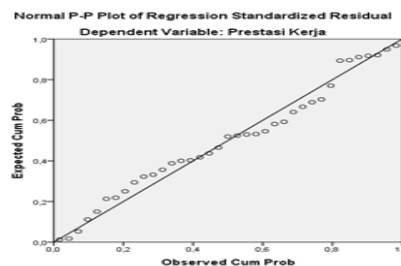
Tabel 10: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Nilai r _{tabel}	Ket
Penempatan pegawai (X1)	4	0,448	0,3246	Reliabel
Karakteristik individu (X2)	4	0,478	0,3246	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	5	0,547	0,3246	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat semua nilai reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pertanyaan telah reliabel, dan dapat digunakan kedalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas



Gambar 2; Diagram Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada gambar 2 di atas, dapat dilihat distribusi data mengikuti garis diagonal, artinya data mengikuti kriteria data normal.

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 11 : Uji Multikolinieritas

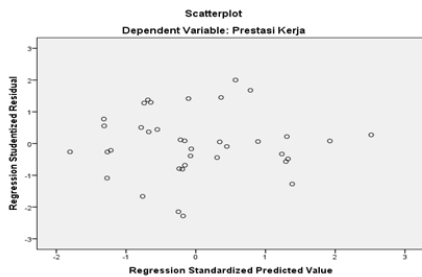
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	3,805	1,547			2,460	,019		
Penempatan Pegawai	,924	,142	,754		6,503	,000	,854	1,172
Karakteristik Individu	,077	,135	,066		,569	,573	,854	1,172

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dapat diketahui nilai VIF sebesar $1,172 < 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,854 > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala korelasi antar variabel.

Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Diagram Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Olahan SPSS

Dari Gambar 3 *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

Pengujian Autokorelasi

Tabel 12 : Hasil SPSS Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.587	1,717743	2,253

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Penempatan Pegawai
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 12 di atas, dapat dilihat nilai Durbin Watson (DW) 2,253 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi antar variabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan rumus regresi berganda dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 13 di bawah ini :

Tabel 13 : Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3,805	1,547		2,460	,019		
	Penempatan Pegawai	,924	,142	,754	6,503	,000	,854	1,172
	Karakteristik Individu	,077	,135	,066	,569	,573	,854	1,172

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan

Sehingga hubungan yang terjadi dapat ditulis dalam bentuk persamaan (model) regresi yaitu:

$$Y = 3,805 + 0,924 X_1 + 0,077 X_2$$

Dengan variabel X_1 adalah penempatan pegawai, variabel X_2 adalah

karakteristik individu dan variabel Y adalah prestasi kerja.

Adapun interpretasi dari model regresi dimuka adalah :

$a = 3,805$. Jika penempatan pegawai dan karakteristik individu sama dengan 0 (nol) maka besarnya prestasi kerja sebesar 3,805 poin.

$b1 = 0,924$. Jika penempatan pegawai meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara karakteristik individu tetap) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,924 poin.

$b2 = 0,077$. Jika karakteristik individu meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara penempatan pegawai tetap) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,077 poin.

Uji Simultan

Pengujian pengaruh variabel penempatan pegawai dan karakteristik individu secara simultan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini :

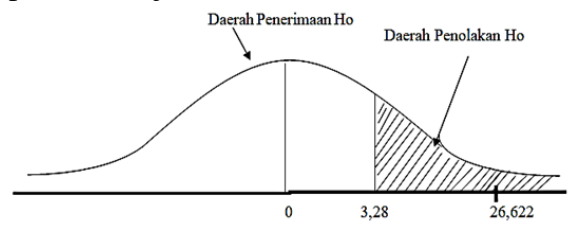
Tabel 14 : Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,104	2	78,552	26,622	,000 ^b
	Residual	100,322	34	2,951		
	Total	257,426	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Penempatan Pegawai

Sumber : Data Olahan

Diperoleh nilai $F_{hitung} 26,622 > F_{tabel} 3,28$, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya penempatan pegawai dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja



Gambar 4 : Kurva normal uji F

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 15 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.567	1.717743	2.253

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Penempatan Pegawai
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan

Tabel 16 : Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,379	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat Kuat

Nilai R atau korelasi yang terlihat dari tabel 16 adalah 0,781 artinya mempunyai hubungan yang kuat serta searah antara penempatan pegawai dan karakteristik individu dengan prestasi kerja, maksudnya apabila penempatan pegawai dan karakteristik individu meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat dan diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (R²) yang terlihat dari tabel 16 adalah 0,610 artinya variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan pegawai dan karakteristik individu sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, jika penempatan pegawai dan karakteristik individu sama dengan nol maka besarnya prestasi kerja, jika penempatan pegawai meningkat sebesar satu satuan (sementara karakteristik individu tetap) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan, jika karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan (sementara penempatan pegawai tetap) maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan.
2. Hasil Uji simultan (Uji F) diperoleh F_{hitung} > F_{tabel}, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya penempatan pegawai dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Hasil perhitungan uji R, diperoleh nilai R atau korelasi yang artinya artinya mempunyai hubungan yang kuat serta searah antara penempatan pegawai dan karakteristik individu dengan prestasi kerja, maksudnya apabila penempatan pegawai dan karakteristik individu meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat dan diperoleh nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R²) yang artinya variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan pegawai dan karakteristik individu sebesar enam puluh satu persen, sedangkan sisanya sebesar tiga puluh sembilan dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti

DAFTAR RUJUKAN

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Hasibuan, Malayu S.P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara Jakarta.

_____, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ivancevich et.al. 2006. Human Resource Management (10thed). McGraw Hill, Inc, New York.

Moekizat, 2007, Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja, CV. Mandar Maju,Bandung.

Nasution, M.N. 2007. Manajemen Mutu Terpad. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Odila Fatra Etsahandy (2015) Pengaruh Penempatan Kerja Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya.

Ratih, Hurriyanti, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rizky Dea Narotama (2016) *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember*.
- Riska Yunita (2014) *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*.
- Rendi Mahardhika Moses (2014) *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)*.
- Sandjojo, Nindjo, 2011, *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*, Cetakan Pertama, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugijanto, H., 2011. *Pengaruh antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja pada SMA Swasta di Surabaya*, FE UKWMS Surabaya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung