

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB CABANG SUMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Cirebon



Disusun Oleh:

Ade Farhan Fathurrahman

200111126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

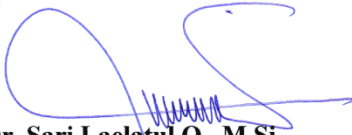
**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB  
CABANG SUMBER**

**ADE FARHAN FATHURRAHMAN**


**NIM. 200111126**

Disetujui Dan Disahkan oleh :

**Dosen Pembimbing I**



  
**Dr. Sari Laelatul Q., M.Si**  
**NIDN. 0407107401**

**Dosen Pembimbing II**



  
**Risdianto, S.E., M.M**  
**NIDN. 0410037602**

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

  
  
**Dr. Asep Gunawan, M.Si**  
**NIDN. 0008086601**

**Kaprodi Manajemen**

  
  
**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M**  
**NIDN. 0408079101**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB**  
**CABANG SUMBER**

**ADE FARHAN FATHURRAHMAN**  
**200111126**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal : 27 Februari 2025

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. <b><u>Dr.Sari Laelatul Q, M.Si</u></b>   | ( ..... ) |
| Pembimbing I                                |           |
| 2. <b><u>Risdianto, S.E.,M.M</u></b>        | ( ..... ) |
| Pembimbing II                               |           |
| 3. <b><u>TEDI KUSTANDI, S.Sos., M.M</u></b> | ( ..... ) |
| Penguji I                                   |           |
| 4. <b><u>Mery Sukartini, S.E., M.M</u></b>  | ( ..... ) |
| Penguji II                                  |           |

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

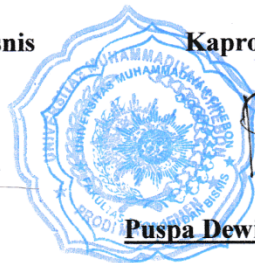
**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**Dr. Asep Gunawan, M.Si**  
**NIDN. 0008086601**

**Kaprodi Manajemen**



**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M**  
**NIDN. 0408079101**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Farhan Fathurrahman

NIM : 200111126

Tempat Dan Tanggal Lahir : 26 Januari 2002

Program Studi : Manajemen SDM

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Sumber. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 3 maret 2025

Peneliti

**Ade Farhan F.**

**Ade Farhan Fathurrahman**

**NIM 200111126**

**Pengaruh Penempatan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Bank Bjb Cabang Sumber**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Cabang Sumber. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan diskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Bjb Cabang Sumber, yang berjumlah 70 orang dengan sampel sebesar 70 orang. Terdiri dari teller, *customer service*, *account Officer*, konsumen dan admin operasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai thitung = -3,817, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (df) jumlah responden =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung = -3,817 > ttabel = 1,995. Selain itu, nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Dengan demikian, H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber. Secara realita seseorang yang merasakan penempatan kerja yang tidak sesuai membuat seorang karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman sehingga akan mengakibatkan kinerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Sedangkan, hasil penelitian di atas diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 6,683, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (df) = 68 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung 6,683 > ttabel 1,995. Selain itu, nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Jadi, H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber. Keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** Penempatan Kerja, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

**Ade Farhan Fathurrahman**  
**NIM 200111126**

**The influence of work placement, work involment on the performance of BJB  
Bank Sumber Branch**

**ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of individual characteristics and job characteristics on employee performance at the BJB Bank Sumber Branch. A quantitative method with a descriptive approach was employed. The population consisted of 70 employees from the Sumber branch, with a sample size of 70, including tellers, customer service representatives, account officers, consumer officers, and operational administrators. Data were collected using questionnaires and interviews. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis.

Based on the research results, the t-value = -3.817 was obtained, while the t-table value at the degree of freedom (df) number of respondents =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  with a significance level of  $\alpha = 5\%$  is 1.995. So the t-value = -3.817 > t-table = 1.995. In addition, the sig. (p-value) = 0.000 < 0.05, which means significant. Thus, H1 is accepted and Ho is rejected, which means that the Job Placement variable partially has a negative and significant effect on Employee Performance at Bank BJB Sumber Branch. In reality, someone who feels an inappropriate job placement makes an employee feel uncomfortable and unsafe so that it will result in an employee's performance decreasing and not being optimal in doing their job. Meanwhile, the results of the study above show that there is a positive and significant effect of job placement on employee performance. This is evidenced by the t-value = 6.683, while the t-table value at degrees of freedom (df) = 68 with a significance level of  $\alpha = 5\%$  is 1.995. So the t-value is 6.683 > t-table 1.995. In addition, the sig. (p-value) = 0.000 < 0.05, which means significant. So, H2 is accepted and Ho is rejected, which means that the Job Involvement variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance at Bank BJB Sumber Branch. Job involvement is one of the factors that greatly affects employee performance. Meanwhile, the results of the study, it can be stated that job placement (X1) has a negative and significant effect, while job involvement (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

**Keywords:** The influence of work placement, work involment, employee performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan Proposal Skripsi dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Sumber". Proposal Skripsi ini diajukan dalam rangka menyelesaikan studi strata satu untuk mencapai gelar sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun, peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon .
2. Bapak Dr Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Ali Jufri, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
5. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dalam pembuatan proposal skripsi ini.
6. Bapak Risdianto, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam pembuatan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar, staff Akademik dan Karyawan Administrasi Keuangan di Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian proposal Skripsi dari awal sampai akhir.

8. Kedua Orang Tua, Bapak dan Ibu terimakasih untuk kasih sayang dan cintanya yang begitu besar, terimakasih telah merawat, mendidik serta memberikan dukungan berupa do'a, motivasi, nasihat dan materi yang tidak akan pernah tergantikan

9. Terimakasih untuk sahabat – sahabat saya Muhammad Rafi, Budi Haryanto, Agung Gunawan, Sarip Aripin dkk yang senantiasa untuk saling bertukar pikiran, saling support dan menyemangati dari awal menjadi karyawan baru hingga sekarang untuk berjuang mengerjakan proposal skripsi dari awal hingga akhir yang tak luput dari suka dan duka yang dirasakan.

10. Bank BJB cabang Sumber, terimakasih telah memperbolehkan menjadi tempat objek penelitian dan memberikan data untuk menunjang penyusunan proposal skripsi.

11. Semua pihak yang telah memberikan saran dan dukungan untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Tiada imbalan yang dapat diberikan melainkan hanyalah do'a kepada Allah SWT peneliti memohon pahala dan rizki atas segala petunjuk dan bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa membukakan Rahmat-Nya dan memberikan kemudahan kepada kita semua.

Peneliti mengetahui bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak tentu akan sangat membantu dalam pengembangan proposal skripsi ini lebih lanjut. Peneliti juga berharap semoga proposal skripsi ini dapat menambah pengetahuan berbagai pihak yang membacanya dan menjadi referensi bagi peneliti mendatang.

Cirebon, 4 maret 2025

**Ade Farhan F**

**200111126**



## **DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	13
1.3    Batasan Masalah.....	13
1.4    Rumusan Masalah .....	13
1.5    Tujuan Penelitian.....	14
1.6    Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
2.1    Penelitian Terdahulu .....	15
2.2    Uraian Teori .....	20
2.3    Kerangka berfikir .....	24
2.4    Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1    Metode penelitian .....	28
3.2    Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3    Populasi dan Sampel.....	32
3.4    Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.5    Teknik Pengumpulan data.....	34

3.6 Teknik Analisis data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I - 1	Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2021 .....	4
Tabel I - 2	Penilaian Kinerja pegawai kantor cabang Bank BJB Sumber .....	5
Tabel I - 3	Prasurvey Penempatan Kerja Kantor Bank BJB Cabang Sumber.....	8
Tabel I - 4	Pra Survey Keterlibatan Kerja di Kantor Bank BJB Cabang Sumber .	11
Tabel II - 1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel III - 1	Operasional Variabel.....	29
Tabel III - 2	Jadwal penelitian.....	33
Tabel III - 3	Data Instrumen.....	35
Tabel III - 4	Interpretasi Kategori Skala .....	36
Tabel III - 5	Interval kriteria Reliabilitas .....	38
Tabel IV - 1	Karakter responden berdasarkan jenis kelamin .....	41
Tabel IV - 2	Karakteristik berdasarkan usia.....	41
Tabel IV - 3	Pengukuran Kategori.....	43
Tabel IV - 4	Analisis Deskriptif Penempatan Kerja ( $X_1$ ) .....	43
Tabel IV - 5	Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) .....	45
Tabel IV - 6	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel IV - 7	Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja .....	50
Tabel IV - 8	Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja .....	50
Tabel IV - 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	51
Tabel IV - 10	Kriteria Interval Reliabilitas .....	52
Tabel IV - 11	Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel IV - 12	Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV - 13	Koefisien Determinasi.....	55
Tabel IV - 14	Hasil Uji T .....	56
Tabel IV - 15	Hasil Uji F .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II - 1 Kerangka Penelitian .....	26
Gambar III - 1 .....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat, baik berupa tabungan, simpanan, dan menyalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya. Perbankan itu sendiri merupakan salah satu elemen penting dalam kegiatan perekonomian suatu negara. Perannya sangat krusial dalam perkembangan perekonomian dan sektor – sektor lain yang membutuhkan peran perbankan.

Fungsi utama dari perbankan Indonesia adalah menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Selain perbankan, industri jasa keuangan juga mencakup : Asuransi, pengelolaan dana pensiunan, lembaga keuangan mikro, lembaga pembiayaan, pasar modal.

Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana adalah kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti, bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menghimpun dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Dalam peranannya sebagai badan intermediasi keuangan, bank memiliki beberapa aktivitas usaha yang berkaitan dengan hal tersebut, yang diantaranya adalah penghimpunan dana dari masyarakat. Dalam dunia perbankan penghimpunan dana lebih dikenal dengan istilah funding yang berarti mencari dan mengumpulkan dana dari masyarakat. Dalam kegiatan ini bank memiliki berbagai strategi tertentu untuk dapat mempermudah proses pembelian dana dari masyarakat dimana strategi tersebut juga akan membuat masyarakat lebih tertarik untuk menanamkan dana nya di bank.

Bank Jabar Banten (BJB) merupakan salah satu Bank Umum milik Pemerintah Daerah Jawa Barat Dan Banten di Indonesia yang memiliki nasabah utama berupa perorangan, karyawan, koperasi, BUMD, BUMN, beserta institusi lainnya baik Pemerintah maupun Swasta. Sampai 31 Desember 2010, Bank Jabar Banten (BJB) dan Anak Perusahaan Bank Jabar Banten (BJB) memiliki 44 Kantor Cabang Konvensional, 6 Kantor Cabang Syariah, 135 Kantor Cabang Pembantu Konvensional, 15 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 48 Kantor Kas, 42 Payment Point, 1 mobil edukasi, 385 ATM. Sedangkan pada bulan Januari 2011 jaringan kantor Bank Jabar Banten (BJB) bertambah 1 Kantor Cabang, 36 Kantor Cabang Pembantu, 4 Payment Point, 6 Mobil Edukasi dan 11 ATM. Bank Jabar Banten (BJB) telah memiliki nasabah simpanan sebanyak 1.293.157 pihak yang terdiri dari 85,69% nasabah perorangan, 13,07% nasabah korporasi, dan 1,24% nasabah pemerintah. Selain itu Bank Jabar Banten (bjb) juga telah menyalurkan pinjamannya kepada 438.625 debitur di seluruh daerah operasional Bank Jabar Banten (bjb).

Bank bjb adalah bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung Jawa Barat. Pada awalnya, dikenal dengan nama Bank Jabar Banten, yang didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan bentuk perseroan terbatas (PT). Kemudian, dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Pendirian bank bjb dilatarbelakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 / 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi Transformasi yang terus dilakukan pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk. (selanjutnya disebut bank bjb atau Perseroan) khususnya melalui strategi ekspansi kredit, peningkatan dana pihak ketiga serta transformasi layanan digital, telah membuahkan hasil yang sangat baik di tahun 2022.

Bank telah mengembangkan serangkaian program pengembangan karir untuk mempersiapkan kapabilitas pegawai dalam menghadapi tantangan di masa kini dan masa yang akan datang. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Provinsi Jawa Barat dan Banten yang bergerak dalam usaha perbankan. Saat ini sebagian

besar porsi sahamnya dimiliki oleh pemerintah daerah Jawa Barat dan Banten. Seiring dengan inovasi perbankan menuju era baru dengan visi untuk menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik, maka PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk atau yang telah resmi dikenal menjadi bank bjb telah go public dimana dalam setiap periodenya harus mempublikasikan Laporan Keuangan yang sudah memenuhi pedoman-pedoman penyusunan yang berlaku umum.

Untuk memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal, Bank terus meningkatkan proses manajemen kinerja secara terintegrasi baik dari standar kompetensi dan kinerja yang diperlukan, melalui peningkatan system penilaian kinerja pegawai berbasis digital (bjb prestasiku). Bjb prestasiku tidak hanya menjadi alat administrasi penilaian namun menjadi system monitoring dan performance driven pegawai sebagai data analisis sehingga dapat memberikan result berupa rekomendasi atas pengembangan pegawai selanjutnya serta menjadi parameter pencapaian bisnis. Manajemen kinerja adalah proses manajemen yang menghasilkan outcome melalui perencanaan SDM, pengembangan, penilaian dan proses pemberian penghargaan sehingga tercapai target kinerja yang ditetapkan organisasi LAN, 2009, 2010 dalam ( Sartika, 1969).

Pentingnya kinerja karyawan sangat belaku pada perusahaan perbankan BJB, perkembangan industry perbankan yang didukung dengan banyak nya pegawai membuat bank harus memiliki tingkat kinerja pegawai yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total aset yang dimiliki oleh bank tersebut dimana semakin besar aset yang mereka miliki, semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh suatu lembaga swasta, dilakukan ranking berdasarkan total aset yang mereka miliki. Ranking perbankan Indonesia pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel I - 1**  
**Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2021**

Peringkat	Bank	Total Aset
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), TBK (BRI)	1,538,515,953
2	PT. Bank Mandiri (PERSERO), TBK (MANDIRI)	1,283,320,346
3	PT. Bank Central Asia, TBK (BCA)	1,148,850,342
4	PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (BNI)	894,893,400
5	PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK (BTN)	368,055,555
6	PT. Bank CIMB Niaga, TBK (CIMB NIAGA)	292,786,766
7	PT. Bank Victoria Syariah (VICTORIA SYARIAH)	251,051,724
8	PT. Bank Syariah Indonesia (SYARIAH INDONESIA)	251,051,724
9	PT. Bank Permata, TBK (PERMATA)	218,796,253
10	PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP)	211,346,011
11	PT. PAN Indonesia Bank, TBK (PANIN)	184,798,507
12	PT. Bank Danamon Indonesia, TBK (DANAMON)	173,903,301
13	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK (BTPN)	166,453,972
14	PT. Bank BPD Jawa Barat Dan Banten, TBK (BPD BJB)	151,452,417

**Sumber : [www.kinerjabank.com](http://www.kinerjabank.com)**

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa total aset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan. Berdasarkan lembaga survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap kuartal selalu berubah, dan bank yang memiliki peringkat yang bagus dapat mengalami



penurunan peringkat pada kuartal berikutnya karena perubahan nilai aset yang signifikan. Oleh karena itu bank merupakan salah satu perusahaan yang harus menciptakan karakteristik pekerjaan dan *Punishment* yang baik dan efektif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja pada Bank bjb masih belum optimal, ditunjukkan dengan perbandingan ranking kinerja perbankan di Indonesia dimana Bank bjb yang masih rendah dibandingkan dengan Bank Nasional, seperti Bank BRI, Bank Mandiri dan Bank BNI.

Kinerja karyawan adalah proses untuk menghasilkan outcome dari proses yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankannya, dengan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ingin di capai. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditekankan oleh kualitas sumber daya manusia khusus nya dalam hal kinerja karyawan, melalui kinerja karyawan yang meningkat maka efektivitas perusahaan meningkat pula, namun untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai itu tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai itu sendiri, berdasarkan pengamatan pada kantor bank BJB di temukan beberapa masalah terkait penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terdapat pada perusahaan.

**Tabel I - 2**

**Penilaian Kinerja pegawai kantor cabang Bank BJB Sumber**

Perilaku kerja	bobot	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Nilai capai	Skor	Nilai capai	Skor	Nilai capai	Skor
Disiplin kerja	5%	77	3,85	80	4	80	4
tanggungjawab	12%	95	11,4	92	11,16	80	9,6
Kerjasama	5%	75	3,75	70	3,5	70	3,5
kejujuran	15%	80	12	65	9,75	85	12,75
Dedikasi dan	6%	85	5,1	75	4,5	75	4,5

Perilaku kerja	bobot	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Nilai capai	Skor	Nilai capai	Skor	Nilai capai	Skor
loyalitas							
Kerapihan dan keberhasilan	10%	100	10	73	7,3	90	9
<b>Hasil kerja</b>							
Kualitas kerja	20%	70	14	60	12	60	12
Kuantitas kerja	15%	70	10,5	65	9,75	60	9
Keterampilan kerja	20%	70	14	65	13	60	12
<b>Jumlah</b>			84,6		72,80		79,47

**Sumber : Bank BJB Cabang Sumber 2025**

Keterangan :

91 – 100 = SB ( Sangat Baik)

81 – 90,99 = B ( Baik)

71 – 80,99 = CB ( Cukup Baik)

61 – 70,99 = KB ( kurang Baik)

Dari Tabel I - 2 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai kantor Bank BJB cabang Sumber. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2022 dalam kategori baik, kemudian di tahun 2023 mengalami penurunan pada kategori cukup baik, kemudian di tahun 2024 mengalami penurunan pada kategori cukup baik. Hal tersebut menjadi permasalahan perusahaan yang mengharapkan kinerja yang meningkat bagi pegawainya. Dengan adanya penurunan kinerja di perlukan beberapa evaluasi mengenai faktor apa saja yang di dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kemajuan modernisasi dan perkembangan teknologi di era globalisasi seperti sekarang ini menekankan perlunya organisasi menjadi lebih responsif

terhadap perubahan zaman. Hal ini berlaku baik untuk lembaga pemerintah maupun swasta yang membutuhkan tenaga kerja berkualitas tinggi (Julianti, 2021). Dalam menghadapi era baru ini, kebutuhan yang penting akan tenaga kerja yang kuat tidak bisa diabaikan. Organisasi atau perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan individu yang tangguh, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap setiap perubahan, dan mampu menghadapi tugas-tugas baru melalui keterampilan dan kemampuannya.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas mereka pada instansi. Sumber daya manusia adalah potensi intelektual dan kreatif yang ada dalam individu, yang perlu ditemukan, dibangun, dan diperluas agar dapat digunakan secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Hal ini meliputi kemampuan berkomunikasi, bertindak, dan beretika dalam menjalankan aktivitas (Utamy, 2020). Karena itu kinerja instansi baik itu organisasi maupun instansi swasta, tidak terlepas dari kinerja individu.

Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan dan target sebuah perusahaan, karena mereka merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi (Abram, 2022). Di era globalisasi ini, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Semua organisasi harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri untuk bersaing dan menghadapi tantangan masa depan. Karyawan sebagai bagian aktif dan penting dalam organisasi menjadi pilar utama dalam merencanakan, menjalankan, dan mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses efektif dan efisien dalam mengoptimalkan potensi manusia melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian nilai-nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu penunjuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut adalah peran aktif pegawai sebagai bagian integral dari sistem organisasi (Abram, 2022). Pegawai memiliki peran krusial dalam setiap aktivitas organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu

kesuksesan sistem organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi lebih terjamin jika pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun, selain kompetensi dan keterampilan, penempatan pegawai yang tepat juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Penempatan kerja merupakan tahap penting dalam memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Muaja, Adolfina, dan Dotulong (2017), penempatan kerja menekankan pada pengembangan karyawan yang sudah ada, sambil menjaga keseimbangan antara keefektifan organisasi dan keadilan. Penempatan kerja melibatkan usaha untuk memastikan bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi kinerja, sehingga kompetensi karyawan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Ketika kompetensi karyawan meningkat, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, dan memenuhi target kuantitas, sehingga membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih baik di masa depan (Manopo, 2022).

**Tabel I - 3**

**Prasurvey Penempatan Kerja Kantor Bank BJB Cabang Sumber**

No	Pernyataan	Pilihan	Responden	Persentase
1.	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan bank BJB sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	Ya	9	42,9%
		Tidak	12	57,1%
2.	Bagian kerja yang saya terima telah sesuai dengan masa kerja saya	Ya	8	38,1%
		Tidak	13	61,9%
3.	Pegawai yang menduduki	Ya	12	57,1%

No	Pernyataan	Pilihan	Responden	Persentase
	jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya	Tidak	9	42,9%
4.	Penempatan kerja yang baru oleh atasan, mampu mengurangi kejenuhan saya terhadap pekerjaan selama bekerja di perusahaan Bank BJB	Ya	11	52,4%
		Tidak	10	47,6%

**Sumber : Hasil prasurvey 2024**

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada Tabel diatas bahwa karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 42,9% bisa dikatakan belum tercapai. Adapun karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 57,1%. Pada point ke 2 karyawan Bank BJB yang memilih “ YA” dengan persentase 38,1% bisa dikatakan belum tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 61,9%. Pada point ke 3 karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 57,1% bisa dikatakan sudah tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 42,9%. Pada point ke 4 karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 52,4% bisa dikatakan sudah tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 47,6%.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan merupakan individu yang menyumbangkan energi, waktu, talenta, usaha, dan ide-ide kreatif kepada perusahaan (Tanjung, 2020). Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi sangat vital karena menjadi pendorong utama di dalamnya. Cara pandang terhadap SDM tidak hanya pada tingkat individu, melainkan juga dalam dinamika kelompok di lingkungan organisasi karena manusia memiliki variasi sikap dan perilaku yang beragam, baik secara personal maupun antargrup dalam struktur

organisasi (Tanjung, 2020). Menurut Sari (2017), tingkat komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Kesetiaan ini tercermin dalam dedikasi kerja yang tinggi, keyakinan pada kemajuan organisasi, keterbukaan terhadap nilai-nilai bersama, dan dukungan terhadap tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan kerja, yang merupakan proses partisipatif yang melibatkan masukan dari karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Tanjung, 2020). Perusahaan sebaiknya lebih aktif melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan pengembangan kinerja mereka. Hal ini bertujuan agar karyawan yang terlibat dapat lebih berkomitmen dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas (Hadi, 2020).

Menurut Luthans (2016 : 216) menyebutkan bahwa “Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.” Keterlibatan kerja akan meningkat jika anggota organisasi tersebut menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama, misalnya kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota itu akan menyadari pentingnya berusaha dan memberikan kontribusi bagi organisasi (Rahmawaty, 2015).

Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian Kartiningsih (2007), Rehman (2011) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja yang dilakukan secara maksimal dikarenakan

penempatan kerja yang tepat, partisipasi pegawai, merasa performansinya penting bagi pegawai, merasa pekerjaan adalah harga dirinya, serta integritas pegawai sehingga akan berdampak baik dalam kinerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan angka ketidakhadiran pegawai.

Menurut Reksohadiprodjo (2015:80), keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

**Tabel I - 4**

**Pra Survey Keterlibatan Kerja di Kantor Bank BJB Cabang Sumber**

No	Pernyataan	Pilihan	Responden	Persentase
1.	Saya selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ya	13	61,9%
		Tidak	8	38,1%
2.	Saya selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan	Ya	11	52,4%
		Tidak	10	47,6%
3.	Saya selalu bertanggungjawab pada pekerjaan yang diberikan	Ya	15	71,4%
		Tidak	6	28,6%
4.	Saya selalu berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik	Ya	9	42,9%
		Tidak	12	57,1%

**Sumber : Hasil pra survey yang telah diolah 2024**

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada Tabel diatas bahwa karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 61,9% bisa dikatakan sudah tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 38,1% Pada point ke 2 karyawan Bank BJB yang memilih “ YA” dengan persentase 52,4% bisa dikatakan sudah tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 47,6%. Pada point ke 3 karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 71,4% bisa dikatakan sudah tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 28,6%. Pada point ke 4 karyawan Bank BJB yang memilih “YA” dengan persentase 42,9% bisa dikatakan belum tercapai. Sementara karyawan yang memilih “TIDAK” dengan persentase 57,1%.

fenomena yang terjadi di tempat Penelitian ini tentang pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB menunjukkan beberapa temuan penting. Studi yang dilakukan pada karyawan Bank BJB Cabang Sumber menemukan bahwa penempatan kerja yang tepat dan keterlibatan kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai membantu karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi, sedangkan keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa kombinasi penempatan kerja yang strategis, rotasi kerja, dan manajemen beban kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penggunaan metode kuantitatif dalam studi ini memperkuat temuan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi langsung pada pencapaian target perusahaan dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, strategi penempatan dan keterlibatan kerja yang baik sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan di Bank BJB. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen harus terus memperbaiki kebijakan penempatan dan keterlibatan kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan latar belakang di atas, maka focus masalah yang akan diteliti pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja pegawai melalui beberapa faktor contohnya disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, dan faktor lainnya menunjukkan faktor penurunan dari tahun 2021 - 2023
- 2) Penempatan kerja di Bank BJB Cabang Sumber berdasarkan data yang dimiliki bahwa penempatan kerja di kantor Bank BJB Cabang Sumber masih kurang baik, hal ini ditandai dengan persentase pra survey yang menunjukkan pada point 1 yang memiliki 57,1% karyawan memilih tidak setuju terhadap point 1 “ Kesesuaian pendidikan yang disyaratkan oleh Bank BJB kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan”. Karyawan lebih memilih pekerjaan yang akan dikerjakan dan kurang antusias terhadap kesesuaian pendidikan yang disyaratkan oleh bank BJB.
- 3) Keterlibatan kerja di Bank BJB Cabang Sumber berdasarkan data yang dimiliki karyawan selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah tercapai dengan persentase 61,9%. Dan bisa dilihat juga bahwa karyawan selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan sudah cukup dengan persentase 52,4%. Dan bisa dilihat bahwa karyawan selalu bertanggungjawab pada pekerjaan yang diberikan sudah cukup baik dengan persentase 71,4%.

## 1.3 Batasan Masalah

Agar peneliti tidak terlalu luas dan terarah, penulis membatasi penelitian hanya pada Bank BJB cabang Sumber. Peneliti akan melihat pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Sumber.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB cabang Sumber?
- 2) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB cabang Sumber ?
- 3) Apakah penempatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB cabang Sumber?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BJB.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dalam penempatan karyawan, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dan dapat berguna mendalami masalah yang berkaitan.
- 2) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk Bank BJB sekaligus dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan dan program peningkatan kualitas karyawan.
- 3) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi perusahaan lain dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang mengalami masalah yang serupa.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel II - 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Nama peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Era GreenPark, Kota Wisata Batu)	Anggara Sofyanda Tanjung (2017)	Pengaruh penempatan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penempatan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
2.	Pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Royal Coconut	Alicia A. PareraDkk (2021)	Menunjukan penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan. PT. Royal Coconu
3.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta	1.Agus Marimin, 2.Harun Santoso ( 2020)	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Muamalat Surakarta. Metodologi penelitian ini menggunakan Jenis penelitian penjelasan,

			<p>peneliti melakukan survei dan terjun ke lokasi penelitian dengan memberi kuesioner kepada pegawai Bank Muamalat Surakarta secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini digunakan untuk menguji hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Muamalat Surakarta sebanyak 60 orang sekaligus menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan total teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.</p>
4.	<p>Pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten Mandailing Natal</p>	<p>1.Juli Hidayah 2. Ali Toris DKK ( 2020)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan : 1) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 2) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 3)</p>

			<p>komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal; 4) keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal.</p>
5.	<p>Pengaruh kecerdasan emosional, keterlibatan kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai dinas perkebunan provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>1.Grandy Komaling 2.Lucky Dotulong 3.Sjendry Loindong ( 2023)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara baik secara parsial ataupun simultan kecerdasan emosional, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>

6.	Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado	Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel dan Greis M. Sendow (2015)	Salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya memperhatikan keterlibatan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan.
7.	Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja untuk peningkatan pelayanan pada politeknik LP3I Jakarta kampus Bekasi	Siti Safitri (2013)	Faktor – faktor yang menyebabkan ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap Performance pegawai PT Seascope Surveys Indonesia adalah 1) Minat terhadap pekerjaan, 2) kecintaan terhadap pekerjaan, 3) Pengakuan dari orang lain, 4) partisipasi aktif, 5) perilaku extra diluar pekerjaan ( extra Role Behavior) 6) pembelajaran.
8.	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai	Nasrullah Hasyim (2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampak pada Kinerja Pegawai Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian ini

	Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir		menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang	Nur Liska Aliya Putri ( 2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning di Palembang. Penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil penyelidikan membuktikan bahwa secara parsial setiap rekrutmen dan penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Uraian Teori**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Rumawas, W (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang atau kelompok orang dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memerlukan penilaian kerja bagi setiap karyawannya. Kusriyanto dalam jurnal Wantoro Tri (2017), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang karyawan selama masa bekerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan. Menurut ( Hitalessy et al., 2018) kinerja sebagai hasil upaya individu yang mempunyai perbuatan dan kemampuan dalam kondisi tertentu. Menurut ( Hanafi & Yohana, 2017) kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang berkaitan dengan input, output, outcome, benefit maupun impact.

Menurut ( Ruslan & Andriansyah, 2018), kinerja diartikan sebagai prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut ( Sutrisno edy, 2016), performance atau prestasi kerja adalah hasil seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas ditempat kerja. Menurut ( Yohanso 2021), Kinerja meliputi kuantitas dan kualitas, kerjasama, dan kehadiran. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan lokasi tertentu dari individu dan orgaanisasi yang terlibat. Menurut Mangkunegara ( 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara ( 2016) menyebutkan dimensi dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan



Kualitas kerja adalah dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Fransiskus Ady (2013) antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

### **2.2.2 Pengertian Penempatan Kerja**

Menurut Kadar Nurjaman (2014) penempatan (placement) merupakan penugasan (assignment) atau penugasan kembali (reassignment)

seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012) “penempatan adalah proses penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan”.

Menurut Ardana (2012) penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

#### **2.2.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan kerja**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut (Sastrohadiwiryo 2003:162) yaitu:

1. **Pengalaman** : adalah modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, perusahaan yang belum begitu besar omset yang dikeluarkan produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman kerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikan.
2. **Kesehatan fisik dan mental** : tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani.

#### **2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja**

Adapun dimensi penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2020) yaitu:

1. Pendidikan
2. pengetahuan kerja
3. keterampilan kerja

#### 4. Pengalaman kerja

Adapun yang menjadi indicator penempatan kerja menurut Gaol ( 2014):

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Minat

#### 2.2.3 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge ( 2015) ; Pudjiomo & Sahrah ( 2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dan menjadikan kinerja adalah hal penting bagi nilai diri. Keterlibatan Kerja merupakan tingkatan sejauh mana individu dapat teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaan sangatlah penting untuk harga dirinya ( Lodahl & Kejner 1965).

##### 2.2.3.1 Faktor – faktor yang dipengaruhi Keterlibatan Kerja

1. **Faktor situasional:** Terkait dengan pekerjaan, organisasi dan lingkungan sosial budaya.
2. **Faktor personal:** Terkait dengan demografis dan psikologis.
3. **Faktor individu:** pengalaman individu anggota tim harus menjadi pertimbangan prioritas bagi manajer lini.

##### 2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Keterlibatan Kerja

Adapun dimensi keterlibatan kerja dibagi menjadi 3 menurut Kahn ( 2020) yaitu :

1. **Kognitif** : Karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka.
2. **Fisik** : karyawan berinvestasi dalam pekerjaan mereka.
3. **Emosional** : karyawan memiliki hubungan emosional dengan pekerjaan mereka.

Adapun indicator – indicator menurut Robbins dan Judge (2013) sebagai berikut :

##### 1. **Aktif berpartisipasi dalam bekerja.**

Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang

karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

## **2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama.**

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya (Dubin, 1966). Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaannya akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

## **3. Melihat pekerjaannya sebagai suatu yang penting bagi harga diri.**

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya (Gurvin, Vendor, dan Feld 1960). Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah masalah

## **2.3 Kerangka berfikir**

### **2.3.1 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Manajer sumber daya manusia menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan yang bersangkutan lebih berdayaguna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas (Suwatno 2011, 122). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teresia Kavoo-Linge & James K. Kiruri menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara praktek penempatan terhadap hasil kerja/prestasi kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ristiana Wulandari & Winarningsih (2016) juga menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016) dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, dampak penempatan kerja pada kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya terhadap produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Disebutkan

pula bahwa penempatan kerja juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, banyak bukti yang menyatakan bahwa dimensi penting hubungan penempatan kerja dengan pengunduran diri adalah level kinerja karyawan. Perusahaan berupaya keras untuk mempertahankan karyawannya terutama yang berkinerja tinggi bagi mereka, seperti kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi dan seterusnya. Sedangkan sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong mereka agar mengundurkan diri.

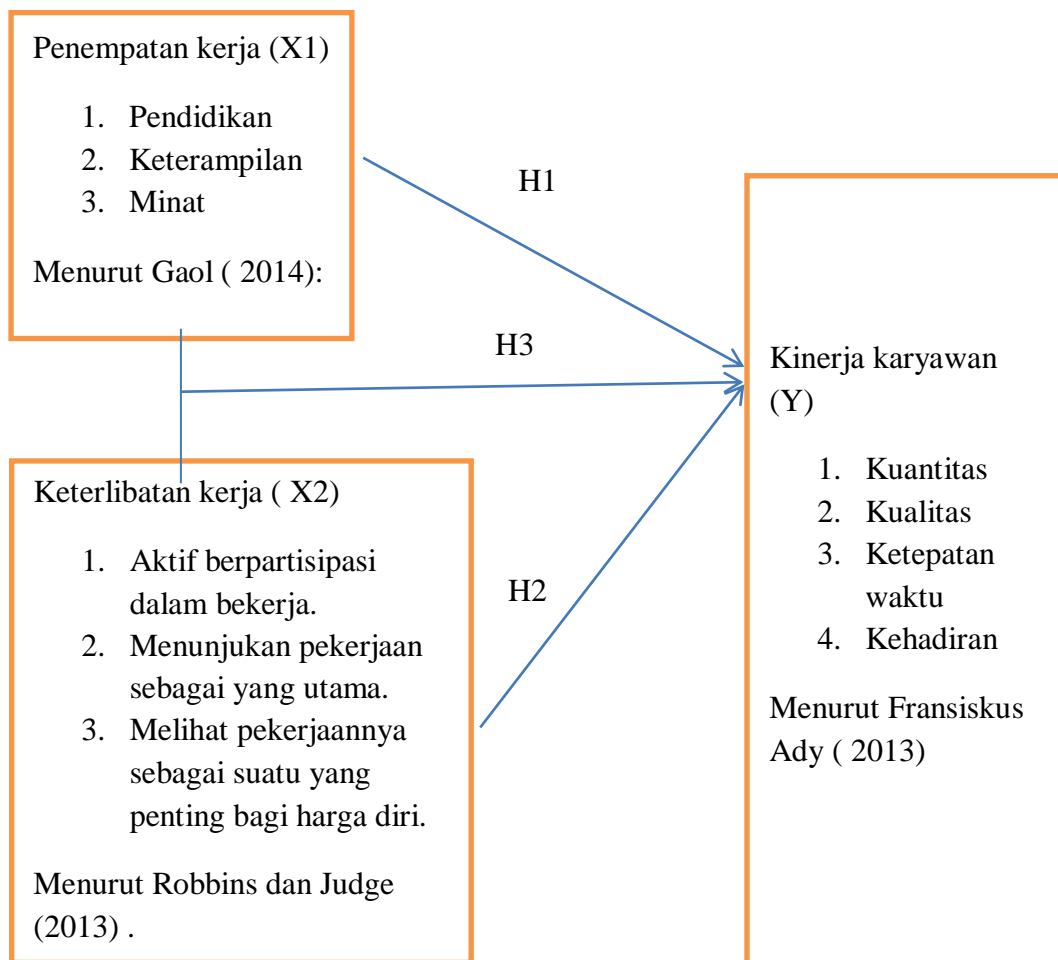
### **2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah.

Hasil penelitian Profesor Hsing-chan Tseng, Xii-zong Huang, dan Chan Jung ( 2009) dalam Siti Safitria ( 2013) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat optimistis, tekanan kerja dan asuransi jaminan hidup terhadap kinerja karyawan. Paul F. rotenberry dan Philip J. Moberg ( 2007) dalam Siti Safitri ( 2013) menyatakan bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penempatan kerja dan keterlibatan kerja merupakan hal penting untuk dimiliki individu atau karyawan didalam perusahaan. ( Swagaretha K et al., 2016) dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa Penempatan kerja dan keterlibatan kerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya kinerja karyawan.



X1 : Variabel bebas ( Penempatan kerja)

X2 : Variabel bebas ( Keterlibatan kerja)

Y : Variabel terikat ( Kinerja karyawan)

**Gambar II - 1 Kerangka Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Sugiyono ( 2017 : 63) menyatakan bahwa : “ Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dalam sebuah penelitian.” Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah dugaan yang bersifat tidak pasti berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Sumber

H<sub>2</sub> : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank BJB cabang Sumber

H<sub>3</sub> : penempatan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Sumber.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008 : 149).

Alasan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah karena dalam penelitian ini lebih menekankan pada pembuktian hipotesis dengan menggambarkan fenomena melalui angka dan statistika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh berupa angka yang dapat diolah secara statisti, maka dari itu pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu software yaitu program *SPSS versi 25 for windows*, guna mengefektifkan proses perhitungan dalam sebuah penelitian.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut sahir (2022) Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penellitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable independent (X) dan variable Dependent (Y) yaitu :

##### **1. Variable *Independent* atau variable bebas (X)**

Menurut Sahir (2022) variable bebas adalah vaiabel independen atau variable yang mempengaruhi variable yang mempengaruhi variabel lain, variable bebas merupakan penyebab variable lain. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu penempatan kerja ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) :

##### **a. Penempatan kerja**

Menurut Kadar Nurjaman (2014) penempatan (*placement*) merupakan penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang



sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

b. Keterlibatan kerja

Menurut Robbins dan Judge ( 2015) ; Pudjiomo & Sahrah ( 2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dan menjadikan kinerja adalah hal penting bagi nilai diri. Keterlibatan Kerja merupakan tingkatan sejauh mana individu dapat teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaan sangatlah penting untuk harga dirinya ( Lodahl & Kejner 1965).

2. Variabel *dependent* atau variabel terikat ( Y)

Menurut Sahir ( 2022) variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat kinerja ( Y). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan, kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi ( Kereh et al., 2018).

**Tabel III - 1**  
**Operasional Variabel**

No	variabel	Definisi	Indikator	Instrumen	NK
1.	Penempatan kerja (X1)	Penempatan kerja adalah pengaturan awal atau kembali karyawan ke jabatan baru atau yang berbeda. Gaol ( 2014)	Pendidikan	Saya sesuai dengan pendidikann yang saya miliki	1
				Saya telah mengikuti pelatihan untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan.	2

			keterampilan	Saya menguasai keterampilan dalam pekerjaan	3
				Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya dalam bidang keterampilan	4
			Minat	saya minat dalam bidang pekerjaan	5
				Saya berusaha meningkatkan minat saya dalam bidang pekerjaan.	6
2	Keterlibatan kerja (X2)	Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya Robbins dan Judge ( 2013)	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1
				Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	2
			Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	3

				Saya bersedia lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	4
			Melihat pekerjaannya sebagai suatu yang penting bagi harga diri	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	5
				Saya selalu berusaha menunjukkan hasil pekerjaan saya yang telah saya kerjakan dengan semaksimal mungkin	6
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama Fransiskus Ady ( 2013)	Kuantitas	saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	1
				Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan	2
			kualitas	Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik sesuai dengan harapan perusahaan	3

				Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya	4
			Ketepatan waktu	Saya selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan jam kerja	5
				Saya tidak pernah datang dengan tepat waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan	6
			kehadiran	Saya selalu hadir dalam pekerjaan	7
				Saya selalu mematuhi aturan-aturan kehadiran di perusahaan tersebut	8

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

( Abdullah, 2015), populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri – ciri ( karakteristik) nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel ( bagian dari populasi) itu untuk diteliti. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 70 yang merupakan seluruh karyawan bank BJB cabang Sumber.

#### 3.3.2 Sensus

Tempat penelitian : BJB Cabang Sumber , Jl. Sultan agung no.3 blok PON,  
Kabupaten Cirebon.

[illegible]

No	Jenis kegiatan	Tahun 2024																									
		Maret				April				Mei				juni				juli				Agustus					
	3																										
8.	Penelitian																										
9.	Pengolahan data																										
10.	Penyusunan hasil penelitian																										

### 3.5 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah suatu hal yang sama penting dalam sebuah penelitian karena hal ini, menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Prosedur yang akan digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini meliputi :

#### 3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah strategi dalam melakukan pengumpulan data yang efektif untuk memahami dengan tepat variabel yang akan diukur dan tanggapan apa yang diharapkan. Kuesioner adalah alat pengumpulan data dimana responden diminta menjawab pertanyaan atau komentar tertulis. Kuesioner yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh ( Sugiyono, Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D, 2016) Skala Likert digunakan dalam mengungkap sikap, pendapat dan persepsi seseorang terkait fenomena social.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian dengan indicator tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun instrument – instrument yang nantinya akan berupa pertanyaan atau pernyataan. Ada 5 tingkatan pada skala likert yaitu

**Tabel III - 3**  
**Data Instrumen**

Skala likert	Bobot Nilai
	Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber : Sugiyono ( 2016)**

Dilihat dari pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan kedua variabel yang diatas. Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel yang diukur dengan instrument pengukur yang berupa kuesioner yang memenuhi pertanyaan – pertanyaan yang tipe skala likert. Untuk menganalisis dari setiap pertanyaan atau indicator, hitung frekuensi jawaban dari setiap kategori ( pilihan jawaban) dan setelahnya dijumlahkan. Setelah hasil setiap indicator memiliki hasil, selanjutnya dihitung rata – rata dari setiap indicator tersebut.

Cara menghitung rata – rata dari setiap indicator menggunakan rumus ( Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D, 2016) sebagai berikut :

$$\text{Nilai rata – rata} = \frac{\sum ( \text{frekuensi} * \text{bobot} )}{\sum \text{sampel} ( \pi )}$$

**Gambar III - 1**

**Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2016**

Setelah menghitung rata – rata skor dihitung, untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam skala, yaitu dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala =  $5 - 1 = 0,8$

Dari hasil tersebut, diinterpretasikan ke dalam bentuk tabel 3.6 yaitu sebagai berikut :

**Tabel III - 4**  
**Interpretasi Kategori Skala**

Skala	Kategori
1.00 – 1.75	Sangat tidak baik / sangat rendah
1.76 – 2.70	Tidak baik / rendah
2.71 – 3.45	Kurang baik / kurang tinggi
3.46 – 4.25	Baik / tinggi
4.26 – 5.00	Sangat baik / sangat tinggi

**Sumber : ( Sugiyono, 2014)**

### **3.5.2 Wawancara**

Sugiyono ( 2016 : 224) menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data terkait dengan penelitian. Teknik wawancara ini biasanya digunakan apabila peneliti ingin mengetahui informasi lebih mendalam dari nara sumber dan jumlah responden yang relative sedikit.

### **3.6 Teknik Analisis data**

Analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi penting yang terkandung di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang data yang dianalisis dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ditemukan. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan ( Sugiyono 2013).



( Sugiyono 2013) berpendapat bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu komponen kuesioner (Sugiyono, 2020). Setiap indikator pada kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung  $> r$  tabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ( $\alpha$ )  $= 0,05$  dan  $r$  hitung  $> r$  tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel (Sugiyono, 2020).

Dalam menentukan  $r$  hitung, digunakan nilai yang tertera pada baris Person Corelation. Sedangkan untuk menentukan  $r$  tabel menggunakan rumus  $n-2$ , dimana  $n$  = banyaknya responden.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach  $>$  dari 0.60 dan jika hasil Pearson Correlation  $<$  dari 0,60 reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2020).

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan/ Pernyataan telah diuji kevalidannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrument penelitian. Menurut Silalahi (2015: 470) untuk mengukur reliabilitas dengan formula Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan formula sebagai berikut :

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

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha  $K$  = Jumlah pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah Varian Skor Item

$S^2$  = Varian skor uji seluruh item  $K$

Apabila telah didapat nilai  $\alpha$  maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Jika  $\alpha > 0,6$  maka variabel tersebut reliabel. Jika  $\alpha < 0,6$  maka variabel tersebut tidak reliabel.

Kriteria indeks koefisien realibilitas (sugiyono 2020) dpat dilihat dari tabel:

**Tabel III - 5**  
**Interval kriteria Reliabilitas**

No	Interval	Kriteria
1	2,00 – 0,900	Sangat tinggi
2	0,899 – 0,700	Tinggi
3	0,699 – 0,500	Sedang
4	0,499 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,00	Sangat rendah

(sumber: Sugiyono 2020)

### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sebaran penduduk normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Jarque-Bera. Apabila tingkat signifikansi probabilitas JB menghasilkan nilai lebih besar atau sama dengan 0,05 maka residunya berdistribusi normal. Jika nilai lainnya diatas 0,05 maka sebaran datanya tidak normal.

### 3.6.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi Variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$

$X_1$  : penempatan

X<sub>2</sub> : keterlibatan kerja  
 e : error

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima, sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesis statistik dinyatakan simbol-simbol (Sugiyono, 2020). Uji hipotesis disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik, uji signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

#### A. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu. Untuk uji t ini digunakan pengujian two tailed test. Langkah-langkah pengujian t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis t, yaitu:

a.  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b.  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Mencari nilai t dari tabel t Signifikan level ( $\alpha$ ) yang ditetapkan = 5% berarti  $\alpha = 0.05^\circ$  kebebasan (df) = n-k.

3) Membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

Rumus yang digunakan adalah:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T : Distribusi

r : Koefisien korelasi sederhana

n : Jumlah anggota sampel dengan  $dk = n - 2$

#### B. Uji F

Uji F merupakan metode pengujian yang bertujuan untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh semua variabel independen dalam sebuah model regresi terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk menilai signifikan secara serentak dan parsial dari pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil F perhitungan dibandingkan dengan F Tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k ( n-k-1). Apabila nilai F hitung < F Tabel atau nilai sig < a, maka  $H_0$  diterima. Apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai sig > a, maka  $H_0$  ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di lingkungan kerja Bank BJB Cabang Sumber, yang berlokasi di Jl. Sultan Agung No.3 Blok PON, Kabupaten Cirebon. Bank BJB dipilih sebagai objek penelitian karena perannya dalam industri perbankan serta relevansinya dalam mengkaji aspek penempatan kerja dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 70 karyawan. Para responden diminta untuk mengisi kuisioner kemudian akan di identifikasikan. Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi menjadi 2 golongan yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan karakteristik berdasarkan usia. Hasil yang didapat adalah:

##### 1. Karakteristik Jenis Kelamin

**Tabel IV - 1**

**Karakter responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	presentase
1	Laki – laki	43	61,43%
2	Perempuan	27	38,57%
	<b>Jumlah</b>	70	100%

*Sumber: Bank BJB Sumber 2025*

Namun, keterlibatan perempuan juga tetap signifikan dalam mendukung operasional perbankan, terutama dalam aspek pelayanan yang membutuhkan komunikasi efektif dan ketelitian dalam bekerja.

##### 2. Karakteristik Usia

**Tabel IV - 2**

**Karakteristik berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	20 – 29	27	38,57%
2	30 – 39	40	57,14%
3	40 – 49	3	4,29%
4	50 – 59	0	0%
<b>Jumlah</b>		70	100%

*Sumber: Bank BJB 2025*

Berdasarkan Tabel IV - 2, responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari berbagai kelompok usia. Responden dengan rentang usia 30-39 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 40 orang atau 57,14% dari total responden. Selanjutnya, responden berusia 20-29 tahun berjumlah 27 orang atau 38,57%, sedangkan responden yang berusia 40-49 tahun hanya sebanyak 3 orang atau 4,29% dari keseluruhan responden.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 30-39 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BJB Cabang Sumber berada dalam tahap karier yang lebih matang, di mana mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta keterampilan yang lebih berkembang dalam industri perbankan. Usia ini juga dikaitkan dengan stabilitas dalam pekerjaan dan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda.

Dominasi usia 30-39 tahun ini sejalan dengan kebutuhan industri perbankan yang mengutamakan tenaga kerja yang memiliki keseimbangan antara pengalaman dan produktivitas. Karyawan dalam kelompok usia ini umumnya sudah memiliki pemahaman yang baik tentang sistem kerja, mampu bekerja di bawah tekanan, serta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan dengan usia lebih matang cenderung memiliki keterampilan manajerial yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif

**Tabel IV - 3**  
**Pengukuran Kategori**

Penelitian rata – rata skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

*Sumber: Sugiyono (2020)*

Adapun nilai rata – rata dari Penempatan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan sebanyak 70 responden sebagai berikut:

##### 1. Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)

**Tabel IV - 4**  
**Analisis Deskriptif Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total frek	Total skor	Mean	kriteria
Saya sesuai dengan pendidikan yang saya miliki	0	4	6	22	38	70	304	4,34	Sangat Baik
Saya telah mengikuti pelatihan pendidikan untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan	0	0	4	24	42	70	318	4,54	Sangat Baik
Saya menguasai keterampilan dalam pekerjaan	0	0	3	25	42	70	319	4,55	Sangat Baik

Item pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total frek	Total skor	Mean	kriteria
Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya dalam bidang keterampilan	0	0	7	23	40	70	313	4,47	Sangat Baik
Saya minat dalam bidang pekerjaan	2	4	11	17	36	70	291	4,15	Baik
Saya berusaha meningkatkan minat dalam bidang pekerjaan	0	1	8	23	38	70	308	4,40	Sangat Baik
	<b>Total rata – rata</b>							4,41	Sangat Baik

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel Data Penempatan Kerja terdiri dari enam item pernyataan yang diukur menggunakan skala lima poin (STS, TS, CS, S, SS) dengan melibatkan 70 responden. Pada item “Saya sesuai dengan pendidikan yang saya miliki”, frekuensi responden menunjukkan 0 pada kategori STS, 4 pada TS, 6 pada CS, 22 pada S, dan 38 pada SS, dengan total skor 304 dan nilai rata-rata sebesar 4,34. Distribusi frekuensi pada item ini mengindikasikan dominasi responden yang memilih kategori S dan SS.

Item selanjutnya, “Saya telah mengikuti pelatihan pendidikan untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan saya” serta “Saya menguasai keterampilan dalam pekerjaan saya” menunjukkan tidak adanya responden pada kategori STS dan TS, serta menunjukkan konsistensi dengan jumlah frekuensi yang lebih tinggi pada kategori S dan SS. Total skor yang diperoleh masing-masing adalah 318 dan 319 dengan nilai rata-rata 4,54 dan 4,55. Pola distribusi tersebut mengungkapkan penilaian positif responden terhadap relevansi penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan



mereka.

Pada tiga item terakhir, yaitu “Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya dalam bidang keterampilan”, “Apakah anda minat dalam bidang pekerjaan anda”, dan “Saya berusaha meningkatkan minat saya dalam bidang pekerjaan saya”, total skor yang diperoleh adalah 313, 291, dan 308 dengan nilai rata-rata 4,47, 4,15, dan 4,40. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Penempatan Kerja (X1) tercatat sebesar 4,41, yang diperoleh dari akumulasi seluruh item pernyataan dan distribusi frekuensi yang menunjukkan kecenderungan responden memberikan penilaian yang tinggi.

## 2. Keterlibatan Kerja (X2)

**Tabel IV - 5**

### **Analisis Deskriptif Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Item pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total frek</b>	<b>Total skor</b>	<b>Mean</b>	<b>kriteria</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>					
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	3	27	40	70	317	4,52	Sangat Baik
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	0	3	3	26	38	70	309	4,14	Baik
Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan	1	0	3	21	45	70	319	4,55	Sangat Baik
Saya bersedia lembur jika di perlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	16	9	4	10	31	70	241	3,44	Baik
Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0	0	6	16	48	70	322	4,6	Sangat Baik

Item pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total frek	Total skor	Mean	kriteria
Saya selalu berusaha menunjukkan hasil pekerjaan saya yang telah saya kerjakan dengan semaksimal mungkin	0	0	7	16	47	70	321	4,58	Sangat Baik
<b>Total rata – rata</b>								4,31	Sangat Baik

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel di atas variabel keterlibatan kerja terdiri dari enam item pernyataan yang juga diukur dengan menggunakan skala lima poin dan melibatkan 70 responden. Pada item “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, frekuensi responden tercatat 0 pada kategori STS dan TS, 3 pada CS, 27 pada S, dan 40 pada SS sehingga total skor yang diperoleh adalah 317 dengan nilai rata-rata 4,52. Distribusi ini menunjukkan kecenderungan responden untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Item “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin” dan “Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan” masing-masing menunjukkan frekuensi dengan total skor 309 dan 319 serta nilai rata-rata 4,14 dan 4,55. Meskipun terdapat sedikit variasi antara kedua item tersebut, frekuensi yang mendominasi pada kategori S dan SS tetap konsisten. Pola distribusi ini mengungkapkan komitmen responden dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta menunjukkan tingkat keseriusan yang tinggi dalam bekerja.

Tiga item berikutnya yaitu “Saya bersedia lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”, “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”, dan “Saya selalu berusaha menunjukkan hasil pekerjaan saya yang telah saya kerjakan dengan semaksimal mungkin” memperoleh total skor 241, 322, dan 321 dengan nilai rata-rata 3,44, 4,60, dan 4,58. Meskipun item tentang kesiapan lembur menunjukkan nilai rata-rata yang lebih rendah, secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Keterlibatan Kerja (X2) adalah 4,31, yang mencerminkan keterlibatan

responden dalam setiap aspek penyelesaian pekerjaan.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV - 6**  
**Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total frek</b>	<b>Total skor</b>	<b>Mean</b>	<b>kriteria</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>					
Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik sesuai dengan harapan perusahaan	1	0	9	23	37	70	305	4,35	Sangat Baik
Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya	0	0	10	23	27	70	287	4,1	Baik
Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	0	8	26	36	70	308	4,4	Sangat Baik
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan	0	0	11	24	35	70	304	4,34	Sangat Baik
Saya selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0	0	1	19	50	70	329	4,7	Sangat Baik
Saya tidak pernah datang dengan tepat waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan	0	0	0	31	39	70	319	4,55	Sangat Baik

Item pernyataan	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	Total frek	Total skor	Mean	kriteria
Saya selalu hadir dalam pekerjaan	0	1	1	21	47	70	324	4,62	Sangat Baik
Saya selalu hadir dalam pekerjaan	0	0	0	20	50	70	330	4,71	Sangat Baik
	<b>Total rata – rata</b>							4,47	Sangat Baik

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel di atas variabel kinerja karyawan terdiri dari delapan item pernyataan yang diukur menggunakan skala lima poin dengan partisipasi 70 responden. Pada item “Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik sesuai dengan harapan perusahaan”, frekuensi responden adalah 1 pada STS, 0 pada TS, 9 pada CS, 23 pada S, dan 37 pada SS, sehingga total skor yang diperoleh adalah 305 dengan nilai rata-rata 4,35. Distribusi ini menunjukkan kecenderungan responden untuk menilai kinerja mereka secara positif.

Item “Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya” serta “Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” menunjukkan total skor 287 dan 308 dengan nilai rata-rata 4,10 dan 4,40. Selanjutnya, pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan” memiliki total skor 304 dengan nilai rata-rata 4,34, dan item “Saya selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan jam kerja” memperoleh total skor 329 dengan nilai rata-rata 4,70. Data tersebut mengindikasikan adanya konsistensi dalam penilaian kinerja karyawan pada berbagai aspek yang diukur.

Pada tiga item terakhir, yaitu “Saya tidak pernah datang dengan tepat waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan”, “Saya selalu hadir dalam pekerjaan”, dan pernyataan ulang “Saya selalu hadir dalam pekerjaan”, total skor yang diperoleh masing-masing adalah 319, 324, dan 330 dengan nilai rata-rata 4,55, 4,62, dan 4,71. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) tercatat sebesar

4,47, yang menunjukkan penilaian responden terhadap kinerja karyawan yang secara umum tinggi dalam memenuhi harapan perusahaan.

### 4.1.3 Analisis Data

#### a. Uji Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian harus di uji kevalidannya dan konsistensinya. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel*. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah jika  $rhitung > rtabel$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, namun jika  $rhitung < rtabel$ , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan computer (Program SPSS : Statistika Package For Sosisal Science) dan menghasilkan nilai *rhitung* setiap variabel sebagai berikut.

Dari jumlah responden 70 dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05) nilai *rtabel* dapat diperoleh  $df = n - 2 = 70 - 2 = 68$ , maka  $rtabel = 0,198$ .

### 1) Penempatan Kerja

**Tabel IV - 7**  
**Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja**

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Validitas
1	X1.1	0,402	0,198	Valid
2	X1.2	0,636	0,198	Valid
3	X1.3	0,625	0,198	Valid
4	X1.4	0,670	0,198	Valid
5	X1.5	0,764	0,198	Valid
6	X1.6	0,706	0,198	Valid

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang Penempatan Kerja yang terdiri dari 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari *rtabel* pada taraf signifikansi 5% (0,05) yaitu sebesar 0,198. Dengan demikian, seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Penempatan Kerja.

### 2) Keterlibatan Kerja

**Tabel IV - 8**  
**Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja**

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Validitas
1	X2.1	0,599	0,198	Valid
2	X2.2	0,583	0,198	Valid
3	X2.3	0,596	0,198	Valid
4	X2.4	0,751	0,198	Valid

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Validitas
5	X2.5	0,637	0,198	Valid
6	X2.6	0,634	0,198	Valid

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang Keterlibatan Kerja yang terdiri dari 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari *rtabel* pada taraf signifikansi 5% (0,05) yaitu sebesar 0,198. Dengan demikian, seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Keterlibatan Kerja.

### 3) Kinerja Karyawan

**Tabel IV - 9**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Item	<i>rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Validitas
1	Y.1	0,481	0,198	Valid
2	Y.2	0,473	0,198	Valid
3	Y.3	0,707	0,198	Valid
4	Y.4	0,524	0,198	Valid
5	Y.5	0,653	0,198	Valid
6	Y.6	0,272	0,198	Valid
7	Y.7	0,532	0,198	Valid
8	Y.8	0,733	0,198	Valid

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang Kinerja Karyawan yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya

dinyatakan valid, karena nilai *rhitung* tiap butirnya lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) yaitu sebesar 0,198. Dengan demikian, seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid. Artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Cronbach's Alpha  $\alpha > 0.60$  maka di nyatakan reliabel
- b. Jika Cronbach's Alpha  $\alpha < 0.60$  maka di nyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan Program IBM SPSS sebagai berikut:

**Tabel IV - 10**  
**Kriteria Interval Reliabilitas**

No	Interval	Kriteria
1.	1,00 – 0,800	Sangat tinggi
2.	0,799 – 0,600	Tinggi
3.	0,599 – 0,400	Sedang
4.	0,399 – 0,200	Rendah
5.	0,199 – 0,00	Sangat rendah

*Sumber: Sugiyono (2020)*



**Tabel IV - 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Penempatan Kerja	0,682	Reliabel	Tinggi
2	Keterlibatan Kerja	0,644	Reliabel	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	0,632	Reliabel	Tinggi

*Sumber: Data Olahan 2025*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,682, variabel Keterlibatan Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,644, yang berarti instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,632, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini sangat reliabel. Dengan hasil tersebut, skala Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk mengukur variabel dengan tingkat keakuratan dan konsistensi yang sangat baik. Dengan demikian, semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan "Reliabel", karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi.

### **3. Uji Regresi Linier Berganda**

Uji Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap Variabel dependen (Y).

**Tabel IV - 12**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.613	2.458		11.232	.000
	Penempatan Kerja	-.376	.098	-.430	-3.817	.000
	Keterlibatan Kerja	.639	.096	.752	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Hasil output SPSS Statistics 25*

Berdasarkan tabel di atas, model persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 27,613 + (- 0,376) X_1 + 0,639 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dan diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 27,613. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Cabang Sumber adalah 27,613.
2. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) = -0,376. Nilai koefisien ini menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka akan mengurangi Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Cabang Sumber. Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga semakin tinggi skor Penempatan Kerja, maka Kinerja Karyawan justru cenderung menurun, begitupun sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,639. Nilai koefisien ini menyatakan bahwa setiap peningkatan

variabel Keterlibatan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BJB Cabang Cirebon. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Keterlibatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga semakin tinggi Keterlibatan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya

#### 4. Koefisiensi Determinasi

Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

**Tabel IV - 13**

#### **Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.382	2.223

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 25*

Berdasarkan tabel di atas, di lihat nilai R square 0.400 sehingga persentase pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan secara bersama-sama adalah sebesar 40% sedangkan sisanya 60% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **1. Uji T (Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat

apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pengawasan pimpinan secara parsial terhadap kinerja, maka dapat dilakukan dengan melihat analisis berikut:

**Tabel IV - 14**

**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	27.613	2.458		11.232
	Penempatan Kerja	-.376	.098	-.430	-3.817
	Keterlibatan Kerja	.639	.096	.752	6.683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 25*

1) Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung = -3,817, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (dk) jumlah responden =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung = -3,817 > ttabel 1,995. Selain itu, dilihat dari nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Jadi H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber.

2) Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung = 6,683, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (dk) = 68 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung 6,683 > ttabel 1,995. Selain itu, dilihat dari nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Jadi, H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Keterlibatan

Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber.

## 2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama secara simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji  $f_{hitung} > f_{tabel}$  berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen.

**Tabel IV - 15**

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.984	2	110.492	22.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	331.088	67	4.942		
	Total	552.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

*Sumber: Hasil Output SPSS Statistics 25*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,360. Sementara itu, nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat bebas ( $df_1$ ) =  $k = 2$  serta ( $df_2$ ) =  $n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$  adalah 3,13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 22,360 > F_{tabel} 3,13$ . Selain itu, nilai signifikansi ( $p$ -value) =  $0,000 < 0,05$ , yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Penempatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan serta Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB

Cabang Sumber. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Bank BJB Cabang Sumber.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai thitung = -3,817, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (df) jumlah responden =  $n - 2 = 70 - 2 = 68$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung = -3,817 > ttabel = 1,995. Selain itu, nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Dengan demikian, H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber. Secara realita seseorang yang merasakan penempatan kerja yang tidak sesuai membuat seorang karyawan merasa tidak nyaman dan tidak aman sehingga akan mengakibatkan kinerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, A., & Suryani (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa kesesuaian antara kompetensi individu dan posisi kerja sangat menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan.

Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber.

Dari hasil penelitian di atas diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 6,683, sedangkan nilai ttabel pada derajat kebebasan (df) = 68 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah 1,995. Maka nilai thitung 6,683 > ttabel 1,995. Selain itu, nilai sig. (p-value) = 0,000 < 0,05, yang berarti signifikan. Jadi, H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber. Keterlibatan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Lestari, (2020), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

### 3. Pengaruh penempatan Kerja dan keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan keterlibatan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,360, yang lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ( $df_1 = 2$ ) dan ( $df_2 = 67$ ). Selain itu, nilai signifikansi ( $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa penempatan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam arah yang berbeda.

Sari & Nugroho (2019) menemukan bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan, sementara keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka. Studi tersebut juga menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya serta strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek penempatan kerja berbasis kompetensi agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, serta meningkatkan keterlibatan kerja agar mereka tetap termotivasi dan produktif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta pembuktian dengan berbagai macam uji menggunakan SPSS 25, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Sumber”. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tidak sesuai penempatan kerja dengan kompetensi atau preferensi karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji T, yang menunjukkan hubungan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat Keterlibatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan, dan sebaliknya, jika Keterlibatan Kerja rendah, maka Kinerja Karyawan cenderung menurun. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji T yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung dan nilai signifikansi nya lebih besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa penempatan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun dalam arah yang berbeda. Penempatan kerja memiliki pengaruh negatif, yang berarti semakin tidak sesuai penempatan kerja dengan kompetensi atau preferensi karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Sebaliknya, keterlibatan kerja berpengaruh positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Uji F yang menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Penempatan Kerja dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Penempatan kerja dan Keterlibatan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka diperoleh hasil penelitian untuk variabel bebas Penempatan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun beberapa saran yang diberikan untuk keberlangsungan kegiatan pada Bank BJB Cabang Sumber:

### a. Saran Praktis

1. Penempatan Kerja (X1), Bank BJB Cabang Sumber disarankan untuk memastikan bahwa proses penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas penempatan karyawan untuk menghindari ketidaksesuaian dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Keterlibatan Kerja (X2) Untuk meningkatkan Keterlibatan Kerja karyawan, Bank BJB Cabang Sumber sebaiknya lebih aktif dalam melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan

organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Saran Teoritis**

Bagi penelitian selanjutnya, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 40%, yang berarti masih terdapat 60% variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian berikutnya untuk memperluas cakupan variabel, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian lebih lanjut diharapkan dapat dilakukan dengan metode longitudinal atau dalam jangka waktu yang lebih panjang agar hasil penelitian dapat mencerminkan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja Bank BJB Cabang Sumber.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240-245.
- Ansel & Wijono dalam Pangestu (2020)
- Ardana, I. K. dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Bangun Wilson. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.
- Dwijayanti, R. ., & Ikhwan, K ( 2022). 6873-19231-1-Pb.5 (2), 133 – 141
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Julianti, S. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Kartiningsih (2007), Rehman (2011). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta”. *Journal Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 2020, 703-708. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Kadar Nurjaman. (2014). manajemen personalia. pustaka setia.
- Manopo, B., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal*

*EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 944-952.

Muaja, Adolfina, dan Dotulong (2017). “ Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Utama Manado”. *Journal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211-2220

Ma'ruf & Chair ( 2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya teknik Makassar. *Journal Brand*, 2 ( 1), 99 – 108.

<https://ejournals.umma.ac.id/indeks.php/brand>

Prasetyo, yudha Novian. 2016. “Persepsi Karyawan Terhadap Efektifitas

Putra, A., & Suryani, T. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–60.

Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada

Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang”.

*Jurnal Teknik Mesin*, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri

Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. ( 2018). Pengaruh Masa Kerja Pengalaman Kerja, Pendidikan, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.PLN ( Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903-3913.

Malang. *Journal pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*

Rahmawati, N., & Lestari. (2020). Keterlibatan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 21–35.

- Rumawas, W (2018). Pengaruh Beban terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.  
[https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/public/journals/30/pageHeaderLogoImage\\_en\\_US.jpg](https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/public/journals/30/pageHeaderLogoImage_en_US.jpg)
- Reksohadiprodjo (2015:80). “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI UTARA”. Journal EMBA Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 1334-1343.
- Robbins, S. dan Judge ( 2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Suwatno, Priansa. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis”, Bandung: Alfabeta.
- Sahir, S. H. ( 2022). *Buku ini ditulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh undang –undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 januari 2022*
- Sari, R., & Nugroho, P. (2019). Kombinasi Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 78–92.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juriariyah, L (2016). Pengaruh Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship Behavior ( Ocb) Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21 ( 2), 225 – 230.  
<https://doi.org/http:dx.doi.org/10.17977/um04v21i2p225-230>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kalitatif dan RAD*. Bandung : Alfabeta

Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36-49.

Tanjung, (2020). “ Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”. *Journal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.

Wartono, Tri. ( 2017). “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*

## LAMPIRAN

## KUESIONER

### “ Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Sumber”

#### CARA PENGISIAN

- a. Identitas responden akan dijamin kerahasiannya dan tidak dipublikasikan.
- b. Pengisian kuesioner akan dilakukan oleh responden yang bersangkutan dan tidak diwakilkan oleh orang lain.
- c. Pilihlah jawaban yang paling benar dengan pendapat anda dan yang anda rasakan selama bekerja, dengan memberikan tanda centang ( v ) pada salah satu jawaban.
  1. Sangat Tidak Setuju ( STS)
  2. Tidak Setuju ( TS)
  3. Cukup Setuju ( CS)
  4. Setuju ( S)
  5. Sangat Setuju ( SS)
- d. Responden diharapkan mengisi seluruh pertanyaan yang sudah diberikan.

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Berapa lama bekerja : .....
6. Divisi Kerja : .....

#### VARIABEL PENEMPATAN KERJA ( X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Pendidikan</b>					
1	Saya sesuai dengan					



	pendidikan yang saya miliki					
2.	Saya telah mengikuti pelatihan pendidikan untuk menunjang dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan saya					
	<b>Keterampilan</b>					
3	Saya menguasai keterampilan dalam pekerjaan saya					
4	Saya berusaha meningkatkan keterampilan saya dalam bidang keterampilan					
	<b>Minat</b>					
5	Apakah anda minat dalam bidang pekerjaan anda					
6	Saya berusaha meningkatkan minat saya dalam bidang pekerjaan saya					

Sumber : Gaol ( 2014)

### VARIABEL KETERLIBATAN KERJA ( X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Aktif berpartisipasi dalam bekerja</b>					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
	<b>Menunjukan pekerjaan</b>					

	<b>sebagai yang utama.</b>					
3.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bersedia lembur jika di perlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
	<b>Melihat pekerjaannya sebagai suatu yang penting bagi harga diri.</b>					
5	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
6	Saya selalu berusaha menunjukkan hasil pekerjaan saya yang telah saya kerjakan dengan semaksimal mungkin					

Sumber : Robbins dan Judge (2013) .

#### **VARIABEL KINERJA KARYAWAN ( Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
	<b>Kuantitas kerja</b>					
3.	Saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					

4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5.	Saya selalu datang dengan tepat waktu sesuai dengan jam kerja					
6.	Saya tidak pernah datang dengan tepat waktu yang sudah diberikan oleh perusahaan					
	<b>Kehadiran</b>					
7.	Saya selalu hadir dalam pekerjaan					
8.	Saya selalu mematuhi aturan – aturan kehadiran di perusahaan tersebut					

Sumber : Fransiskus Ady ( 2013)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	5
8	4	4	5	5	4	5
9	5	5	4	4	4	4
10	5	5	3	3	4	5
11	5	5	4	4	3	3
12	5	5	4	3	5	5
13	5	5	4	3	4	5
14	5	5	4	4	5	5
15	5	5	3	3	2	2
16	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	4	5	4	5	4
20	4	4	5	5	3	3
21	5	5	4	4	3	5
22	3	3	4	4	3	4
23	4	4	5	5	4	5
24	5	5	4	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4
26	4	5	3	4	5	3
27	3	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	2	5	5	5	5	5
30	3	3	4	3	3	5
31	5	5	4	3	2	3
32	3	4	5	5	4	3
33	5	5	4	4	3	3
34	4	4	5	5	1	4
35	5	4	5	3	2	4
36	4	4	5	5	3	3
37	4	4	4	4	3	3
38	4	4	5	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	5	4
42	5	5	4	4	1	5
43	5	5	5	5	5	5

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
44	3	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	4	3	4
47	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5
49	2	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	5	5
52	5	5	4	4	5	4
53	5	5	5	5	5	5
54	4	4	5	5	5	5
55	5	5	5	5	3	4
56	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	3	3	4	4	2	4
59	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5
61	2	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	4	4
65	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	5	5
68	5	5	5	5	3	4
69	4	4	5	5	5	4
70	4	4	5	5	5	4

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	1	3	3
8	4	4	4	5	5	4
9	5	5	5	2	5	5
10	5	5	4	5	5	5
11	4	4	4	1	4	4
12	4	4	4	1	5	5
13	3	3	4	4	5	5

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
14	4	4	3	3	3	3
15	5	5	5	1	5	5
16	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4
20	4	5	5	3	5	4
21	5	5	4	1	3	3
22	4	4	4	1	4	4
23	5	4	5	4	4	4
24	3	3	4	5	4	4
25	5	5	5	1	5	5
26	5	4	5	4	3	4
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	1	5	5
30	5	5	3	2	5	5
31	4	4	5	2	5	5
32	4	3	5	1	5	5
33	4	4	5	5	4	4
34	5	5	4	1	4	4
35	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	5	5	5
37	4	4	1	2	4	5
38	4	4	5	4	5	5
39	4	4	4	2	5	5
40	4	4	4	5	5	5
41	5	5	5	1	5	5
42	5	5	5	1	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	1	4	4
45	4	4	4	2	4	4
46	5	5	5	2	5	6
47	4	4	4	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	1	5	3
51	4	4	4	2	5	5
52	5	5	5	3	3	3
53	4	4	5	5	5	5
54	4	4	4	3	3	3
55	5	5	5	2	4	3
56	5	5	5	5	5	5

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
57	5	5	5	5	5	5
58	4	2	5	1	4	4
59	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5
66	5	2	4	4	4	4
67	3	4	3	1	5	5
68	4	2	5	4	5	5
69	4	4	4	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	5	5	5	5	5	5
8	3	3	3	5	5	4	5	5
9	3	3	4	4	5	4	5	5
10	4	4	5	4	5	5	5	5
11	5	3	3	5	4	4	4	4
12	3	3	4	4	5	4	5	5
13	3	3	4	4	5	4	5	5
14	4	4	4	5	4	4	4	5
15	3	4	4	3	5	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	3	5	5	5	5
20	5	5	4	4	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	5	4	5	4
24	5	5	3	3	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4
26	5	5	4	3	5	5	5	5
27	5	3	5	5	5	5	5	5

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	3	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	5	5	5	5
31	5	3	4	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	5	5	4	4	5
34	4	3	4	3	5	4	5	5
35	4	4	3	3	5	4	5	5
36	3	3	4	4	5	4	5	5
37	4	4	4	5	4	4	2	4
38	5	5	5	5	5	5	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	4	5	5
41	5	5	3	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	4	4	5
45	4	4	5	4	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	3	5	5	5	5	5	5
49	5	3	5	3	4	4	4	4
50	4	4	5	4	5	5	5	5
51	4	3	4	3	5	4	4	4
52	5	3	5	3	4	4	4	4
53	5	5	4	4	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	4	3	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	1	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	3	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	3	5
61	5	3	5	5	4	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	4	5	4	4
67	4	4	3	4	5	4	5	5
68	3	3	3	4	4	4	4	4
69	3	3	4	4	4	4	5	4
70	4	4	5	4	5	5	5	5



## Variabel X<sub>1</sub>

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.496**	-.040	-.082	.019	.076	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.745	.499	.875	.533	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.496**	1	.116	.215	.335**	.312**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000		.337	.073	.005	.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	-.040	.116	1	.799**	.346**	.379**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.745	.337		.000	.003	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	-.082	.215	.799**	1	.457**	.338**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.499	.073	.000		.000	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.019	.335**	.346**	.457**	1	.552**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.875	.005	.003	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.076	.312**	.379**	.338**	.552**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.533	.008	.001	.004	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.402**	.636**	.625**	.670**	.764**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.1286	7.128	.112	.746
X1.2	21.9286	6.531	.484	.627
X1.3	21.9143	6.630	.478	.631
X1.4	22.0000	6.232	.507	.615
X1.5	22.3143	4.798	.522	.606
X1.6	22.0714	5.893	.533	.601

### Variabel X<sub>2</sub>

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.699**	.500**	.202	.108	.156	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.093	.375	.198	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.699**	1	.311**	.159	.221	.191	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.188	.066	.114	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.500**	.311**	1	.263*	.270*	.181	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.028	.024	.135	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.202	.159	.263*	1	.287*	.311**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.093	.188	.028		.016	.009	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.108	.221	.270*	.287*	1	.824**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.375	.066	.024	.016		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.156	.191	.181	.311**	.824**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.198	.114	.135	.009	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.599**	.583**	.596**	.751**	.637**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.6000	9.113	.468	.591
X2.2	21.7143	8.700	.397	.597
X2.3	21.5714	8.770	.429	.590
X2.4	22.6857	5.523	.353	.720
X2.5	21.5286	8.775	.498	.577
X2.6	21.5429	8.658	.483	.577

## Varaibel Y

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.536**	.345**	.292*	.046	-.064	.045	.046	.481**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.014	.707	.601	.714	.707	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.536**	1	.279*	-.056	.039	.023	.038	.039	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.647	.746	.849	.753	.746	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.345**	.279*	1	.480**	.456**	.034	.367**	.456**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019		.000	.000	.781	.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	.292*	-.056	.480**	1	.102	.069	-.015	.284*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.014	.647	.000		.399	.570	.901	.017	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.046	.039	.456**	.102	1	.164	.849**	.838**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.707	.746	.000	.399		.174	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	-.064	.023	.034	.069	.164	1	.094	.232	.272*
	Sig. (2-tailed)	.601	.849	.781	.570	.174		.437	.053	.023
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	.045	.038	.367**	-.015	.849**	.094	1	.722**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.714	.753	.002	.901	.000	.437		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	.046	.039	.456**	.284*	.838**	.232	.722**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.707	.746	.000	.017	.000	.053	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.481**	.473**	.707**	.524**	.653**	.272*	.532**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.9000	6.903	.337	.598
Y.2	31.1571	7.207	.240	.628
Y.3	30.8857	6.335	.584	.526
Y.4	30.8857	7.175	.276	.615
Y.5	30.4429	7.468	.528	.576
Y.6	31.2857	7.308	.098	.698
Y.7	30.5000	7.413	.393	.589
Y.8	30.4429	7.352	.582	.566

### Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Penempatan Kerja	Between Groups	(Combined)	192.002	9	21.334	3.555	.001
		Linearity	86.759	1	86.759	14.457	.000
		Deviation from Linearity	105.243	8	13.155	2.192	.041
	Within Groups		360.069	60	6.001		
	Total		552.071	69			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Penempatan Kerja	.396	.157	.590	.348

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Keterlibatan Kerja	Between Groups	(Combined)	194.170	10	19.417	3.201	.002
		Linearity	148.985	1	148.985	24.560	.000
		Deviation from Linearity	45.185	9	5.021	.828	.593
	Within Groups		357.902	59	6.066		
	Total		552.071	69			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Keterlibatan Kerja	.519	.270	.593	.352

**UJI Hipotesis****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.259	2.43478

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Uji Hipotesis****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.885	2	77.443	13.064	.000 <sup>b</sup>
	Residual	397.186	67	5.928		
	Total	552.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

## Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.220	2.825		7.511	.000		
	Penempatan Kerja	.127	.127	.130	.998	.322	.634	1.576
	Keterlibatan Kerja	.374	.110	.441	3.390	.001	.634	1.576

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Correlations**

		Penempatan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	1	.605**	.396**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001
	N	70	70	70
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	.605**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.396**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	70	70	70

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

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.95186318
Most Extreme Differences	Absolute		.138
	Positive		.080
	Negative		-.138
Test Statistic			.138
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.100 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.008
		Upper Bound	.192

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 70 sampled tables with starting seed 334431365.

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENEMPATAN KERJA	70	18	36	26.47	3.614
KETERLIBATAN KERJA	70	20	30	26.13	3.332
KINERJA KARYAWAN	70	29	39	34.36	2.829
Valid N (listwise)	70				

### Uji Hipotesis

### Regresi Linear Berganda

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.530 <sup>a</sup>	.281	.259	2.435	.281	13.064	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN KERJA, PENEMPATAN KERJA



**Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.885	2	77.443	13.064	.000 <sup>b</sup>
	Residual	397.186	67	5.928		
	Total	552.071	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KETERLIBATAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

**Uji T (Uji Hipotesis)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.382	2.223

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.984	2	110.492	22.360	.000 <sup>b</sup>
	Residual	331.088	67	4.942		
	Total	552.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Penempatan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.613	2.458		11.232	.000
	Penempatan Kerja	-.376	.098	-.430	-3.817	.000
	Keterlibatan Kerja	.639	.096	.752	6.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.92	37.20	34.36	1.790	70
Residual	-5.307	4.953	.000	2.191	70
Std. Predicted Value	-2.482	1.586	.000	1.000	70
Std. Residual	-2.388	2.228	.000	.985	70

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 1. Surat penerimaan izin penelitian



