

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PULAU SAMBU, KOTA
BATAM**

Dr. Sumardin, SE.,M.Si
STIE Ibnu sina Batam
sumardinibnusina@gmail.com

ABSTRACT

Based on the above discussion, then generally can be summarized as follows: (1). In testing the hypothesis of whether the Employee Placement variable has an effect on the Quality of Employee, then Because t arithmetic (2,698) > t table (1,171), H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or Employee Placement variable affecting the Working Quality of Employees at the Office Kesyahbandaran and Port Authority Sambu, District Back Padang, Batam City. (2). In testing hypothesis whether job training variable have an effect on employee quality, hence because t count (4,207) > t table (1,697), H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or Job Training variable have an effect on to variable of Employee Quality at Kesyahbandaran Office and Port of Sambu Authority, Subdistrict of Belakang Padang, Batam City. (3). In testing the hypothesis of whether the Employee Discipline variable affects the Quality of Employee, then Because t arithmetic (4.558) > t table (0.710), then H_0 is rejected and H_1 accepted, that is; Significant regression coefficient or variables Employee Discipline effect on variable Working Quality Employees at Office Kesyahbandaran and Pebuhan Sambu Authority, ecamatan Belakang Padang, Batam City. (4). In testing the hypothesis whether the variable Placement Employees,, Job Training and Employment Job Displnant simultaneously affect the Quality of Employee. Anova test yields an F count of 11.972 > F table of 0,000 with a significance level (probability number) of 0.05. F arithmetic > F table then H_0 is rejected and H_1 accepted. Then the regression coefficient of Employee Placement (X_1), Working Training (X_2), and Work Displcation (X_3) Simultaneously have significant effect to the variable of Employee Quality (Y) at Kesyahbandaran Office and Port of Sambu Authority, Subdistrict of Padang, Batam City.

Keywords: Employee Placement, Job Training, Work Discipline, Work Quality

ABSTRAK

Berdasarkan pembahasan di atas, maka secara umum dapat diringkas sebagai berikut: (1). Dalam menguji hipotesis apakah variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Pegawai, maka karena t hitung (2,698) > t tabel (1,171), H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu; Koefisien regresi signifikan atau variabel Penempatan Pegawai mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Kembali Padang, Kota Batam. (2) Dalam menguji

hipotesis apakah variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kualitas karyawan, maka karena t hitung (4,207) > t tabel (1,697), H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kualitas Karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Pelabuhan Otoritas Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (3) Dalam menguji hipotesis apakah variabel Disiplin Pegawai mempengaruhi Kualitas Pegawai, maka Karena t hitung (4,558) > t tabel (0,710), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Pelabuhan Sambu Otoritas, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (4) Dalam menguji hipotesis apakah variabel Penempatan Pegawai, Pelatihan Kerja dan Pelepasan Pekerjaan secara simultan mempengaruhi Kualitas Pegawai. Uji anova menghasilkan jumlah F sebesar 11,972 > F tabel 0,000 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) 0,05. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian koefisien regresi Penempatan Pegawai (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Pelepasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Pelabuhan Otoritas Sambu, Kecamatan Padang, Batam. Kota.

Kata kunci: Penempatan Pegawai, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan suatu organisasi dalam hal pengembangan sumber daya manusia sangatlah besar, karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang bersifat fungsional dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Setiap organisasi kiranya perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dari sumber daya manusia itu sendiri.

Seiring dengan berubahnya zaman, Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi zaman era globalisasi ini,

salah satunya dengan memperhatikan bagaimana penempatan pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam, karena penempatan pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penempatan Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam perlu dicermati secara sistematis dan juga memerlukan perhatian dari atasan suatu instansi itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam, karena kinerja pegawai adalah hasil dari interaksi antara motivasi

kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Jika dilihat dari perspektif manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya yang telah digariskan oleh organisasi.

Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam yang profesional diharapkan mampu mengembangkan dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan di bidangnya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses pekerjaan yang efektif dengan suasana lingkungan kerjasama yang kondusif, agar mutu pengelolaan secara konsisten dan keterampilan pegawai secara berkelanjutan mampu memberikan prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, kualitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam dalam mengelola proses pelaksanaan administrasi sangat menentukan keberhasilannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dilandasi dengan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan akan menunjang terciptanya proses administrasi yang kondusif dan efektif serta dapat meningkatkan prestasi kerja yang optimal.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sangat diperlukan melalui peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam. Prestasi kerja dan kemampuan pegawai dalam proses belajar merupakan indikator pokok dalam menilai kualitas suatu lembaga (instansi).

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna pada kualitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam.

Pekerjaan berkualitas memerlukan arahan dan koordinasi yang jelas dari kepemimpinan. Diperlukan kecerdasan kepemimpinan untuk memaksimalkan potensi organisasi dengan meningkatkan pengetahuan dari sumber daya manusia, agar sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Termasuk, menyediakan database yang lengkap atas pekerjaan yang dikerjakan. Semakin lengkap informasi, pengetahuan, data, dan cara kerja yang terfokus pada mutu; maka, semakin berkualitaslah orang-orang di internal organisasi dalam memberikan kompetensi dan kualitas kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam.

Setiap tindakan, rencana, aksi dan reaksi dari sebuah proses kerja, haruslah mendapatkan perhatian penuh

dari para manajer senior. Setiap manajer wajib menjadi orang-orang terdepan yang membantu, untuk meyakinkan dan memotivasi setiap pribadi karyawan, agar dapat menciptakan kualitas kerja dari keunggulan integritas pribadi. Setiap pemimpin di masing-masing posisi haruslah cerdas menangani semua kebutuhan individu yang dipimpin. Kualitas bukan saja dihasilkan dari hal-hal yang terlihat, tapi juga dari hal-hal yang tidak terlihat, seperti suasana hati pekerja. Bila suasana hati pekerja sedang tidak baik, maka kualitas yang diharapkan pastilah tidak mampu dipenuhi. Menjaga dan merawat suasana hati pekerja, agar selalu senang dan percaya diri, akan membantu para pemimpin untuk mendapatkan kualitas kerja terbaik.

Pegawai yang memiliki dedikasi dalam menjalankan pekerjaannya, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu lembaga akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja lembaga tersebut. Sedangkan lembaga yang memiliki kinerja pegawai yang rendah prestasi kerjanya dan memiliki suasana lingkungan kerjasama yang tidak harmonis serta kondusif akan sulit melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan hasil kerja yang prima dan akan mustahil dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses

penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang pemasaran, maka peranan dunia usaha adalah sangat penting sebagai penunjang suksesnya program di sector ekonomi. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dari fenomena yang menggambarkan kondisi organisasi yang didukung disiplin kerja yang baik, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat mempengaruhi pencapaian tugas organisasi. kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau sesuai

dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan terjadi kurang baik, jadi dapat dilaksanakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi pegawai dan masyarakat. Karena dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik begitu juga dengan pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam penentuan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menetapkan judul penelitian adalah “Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam”.

PERUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut: (1). Apakah penempatan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (2). Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (3). Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor

kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (4). Apakah penempatan, pelatihan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut : (1). Untuk mengetahui Apakah penempatan berpengaruh terhadap Kualitas kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (2). Untuk mengetahui Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (3). Untuk mengetahui Apakah disiplin berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam. (4). Apakah penempatan, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas Kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan pulau sambu, Kota Batam.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Penempatan Kerja Pegawai

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”.

Pelatihan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:35), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982:282) mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (ability) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi.

Disiplin Kerja

Saydam (2000:23) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan

melaksanakan norma – norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Nitisemito, 2000).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. Adapun penelitian ini akan dimulai dari bulan Mei 2018 sampai Oktober 2018 atau berkisar sekita empat bulan.

Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data – data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis : (1). Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan pimpinan dan pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. (2). Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk melakukan penelitian tentu diperlukan sejumlah data dan untuk memperoleh data harus ada alat atau instrumennya. Dalam rangka mendapatkan data – data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan empat cara, yaitu : (1) Interview (wawancara). Wawancara dilakukan terutama untuk memperoleh data – data primer. Untuk lebih intensifnya penggunaan metode interview ini, maka di dalam programnya juga dilengkapi dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan yang berkaitan langsung dengan masalah yang menjadi objek penelitian ini. Adapun data yang dapat dikumpulkan dengan cara ini dapat meliputi kegiatan tentang penempatan, pelatihan dan kedisiplinan pegawai yang memiliki kaitan dengan kualitas kerja pegawai pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam. (2). Teknik Penyebaran Kuesioner. Yaitu dengan membagi – bagikan kuesioner pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam. (3). Metode Observasi. Metode ini dipergunakan selain untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana sebenarnya kinerja yang pada pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam.

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas

Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 19 orang pegawai yang ada di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kota Batam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan dalam penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu fakta yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 perntaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing variabel dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID.

Uji Reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan pelabuhan Pulau

Sambu Belakang Padang, Kota Batam untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil maka akan tetap sama. Reliabel artinya, dapat dipercaya,

Uji Reliabilitas Instrument

jadi dapat diandalkan. (Suharsimi, 2006).

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, masing-masing dengan 5 pernyataan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL.

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Penempatan	0,767	0,60	Reliabel
2	Pelatihan	0,720	0,60	Reliabel
3	Disiplin	0,610	0,60	Reliabel
4	Kualitas Kerja	0,767	0,60	Reliabel

Sumber : Spss 17.0

Analisa Pengaruh Penempatan (X_1)

Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Variabel independen pertama yang penulis analisa adalah Penempatan (X_1), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian

hipotesa, apakah variabel Penempatan (X_1) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pulau Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.259	1.578

a. Predictors: (Constant), penempatan

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,548^2$ ialah sebesar 0,300. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,300 atau sama dengan 30%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 30% Kualitas Kerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Penempatan pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 700%

(100% - 30%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 persen, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.801	4.770		1.845	.083
	penempatan	.598	.221	.548	2.698	.015

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kualitas Kerja

X1 = Pelatihan

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 8,801.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,598.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,801 + 0,598 X1$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Penempatan (X1) terhadap Kualitas Kerja (Y).

Karena t hitung (2,698) > t tabel (1,845), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Penempatan pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai.

Analisa Pengaruh Pelatihan (X₂)

Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Pelatihan (X₂), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan

dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y) Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.481	1.320

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,714² sebesar 0,510. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,510 atau sama

dengan 51%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 51% Kualitas Kerja Pegawai Paada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang Kota

Batam yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Pelatihan Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 43,90% (100% - 46,10%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar

antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.719	4.031		1.171	.258
	pelatihan	.782	.186	.714	4.207	.001

a. Dependent Variable: kualitas kerjak

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Pelatihan Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 4,719

b = angka koefisien regresi sebesar 0,782.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,719 + 0,782 X2$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel faktor Pelatihan Kerja terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai.

Karena t hitung (4,719) > t tabel (1,171), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Analisa Pengaruh Displin Kerja (X₃) Terhadap Kualitas Kerja (Y)

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Pemberian Disiplin Kerja (X₃), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan

dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kualits Kerja (Y) Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Model Summary				
Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

el				
1	.742 ^a	.550	.524	1.265
a. Predictors: (Constant), disiplin				

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,742^2$, yaitu sebesar 0,550. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,550 atau sama dengan 55%. Angka tersebut berarti sebesar 55% Kualitas Kerja Pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kera

Pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 45% (100% - 55%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 persen, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.922	4.115		.710	.487
	disiplin	.865	.190	.742	4.558	.000

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kualitas Kerja

X3 = Disiplin Kerja

a = angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 2,922.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,865.

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,922 + 0,865 X_2$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja.

Karena t hitung (4,558) > t tabel (0,710), maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai.

Analisa Korelasi Penempatan Pegawai (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) Secara

Bersama-sama Terhadap Kualitas Kerja(Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama

Penempatan Pegawai (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ketiga faktor tersebut secara bersamaan

berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.646	1.089

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan, penempatan

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,840^2$) sebesar 0,705. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,705 atau sama dengan 70,50%. Angka tersebut berarti sebesar 70,50% Kualitas Kerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel (Penempatan Pegawai, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja).

Sedangkan sisanya, yaitu 29,50% (100% - 70,50%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.620	3	14.207	11.972	.000 ^a
	Residual	17.801	15	1.187		
	Total	60.421	18			

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan, penempatan
b. Dependent Variable: kualitas kerja

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $11,972 > F_{tabel}$ 0,000 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Penempatan Pegawai (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Disiplin

Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kualitas Kerja) Pegawai.

Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung,

maka angka signifikansi (sig) harus < 0,05

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	3.922		-.037	.971
	penempatan	.450	.345	-.413	-1.307	.211
	pelatihan	.418	.192	.382	2.173	.046
	disiplin	.736	.405	.888	2.555	.022

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,146 + 0,450X_1 + 0,418$$

$X_2 + 0,736X_3$

Dimana :

Y = Kualitas Kerja
 X_1 = Penempatan Pegawai
 X_2 = Pelatihan Kerja
 X_3 = Disiplin Kerja
 Konstanta sebesar 0,146 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Penempatan Pegawai, Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 0,146.

a) Koefisien X_1 sebesar 0,450 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Penempatan Pegawai, maka jumlah Kualitas Kerja meningkat sebesar 0,450 atau 45%.

b) Koefisien X_2 sebesar 0,418 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Pelatihan Kerja, maka jumlah peningkatan Kualitas Kerja akan meningkat sebesar 0,418 atau 41,80%.

c) Koefisien X_3 sebesar 0,736 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 Persen Disiplin Kerja, maka jumlah Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,736 atau 73,60%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan urian pembahasan diatas, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut : (1). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai, maka Karena t hitung (2,698) > t tabel (1,171), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Kerja

Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (2). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai, maka Karena t hitung (4,207) > t tabel (1,697), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan

Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (3). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai, maka Karena $t_{hitung} (4,558) > t_{tabel} (0,710)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja Pegawai berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam. (4). Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Penempatan Pegawai, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar $11,972 > F_{tabel} 0,000$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Penempatan Pegawai (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap variable Kualitas Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam.

Saran – saran

Saran – saran yang perlu penulis sampaikan kepada Pimpinan ataupun Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam adalah sebagai berikut : (1). Penulis menyarankan hendaknya dalam hal penempatan pegawai, pimpinan memperhatikan benar-benar akan kemampuan pegawai dilapangan. Ini dimaksudkan agar pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan

maksimal. Hal ini juga mengingatkan bahwa kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sambu, Kecamatan Belakang Padang merupakan wilayah kerja yang berbatasan langsung dengan Negara lain. (2). Penulis juga memberikan saran agar dalam memilih/menentukan Pegawai, maka sebaiknya memilih Pegawai yang mampu meningkatkan prestasi dan motivasi untuk Pegawai yang lainnya, mampu membangkitkan jiwa sportivitas di dalam lingkungan kantor, bersikap jujur (fair) dan mau mengakui kelebihan orang lain, memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Organisasi serta mempunyai rasa kesetiakawanan yang tinggi di lingkungan Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan sambu, kecamatan belakang padang, Kota Batam. (3). Disarankan kepada Pimpinan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Sambu, Kecamatan Belakang Padang, Kota Batam agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (*supporting*) kepada para Pegawai di lingkungan organisasi, misalnya dengan memberikan Pelatihan bekerja bagi Pegawai, memberikan insentif sesuai dengan kinerja Pegawai serta memberikan penghargaan (*award*) kepada Pegawai yang memiliki prestasi bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Angipora, M.P. 2008. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Assauri, S. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.

- Dharmmesta, B.S dan Irawan. 2008. *Manajemen dan Pemasaran Modern*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima.
- Kotler, P. dan L. K. Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12. Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputro, A. dan W. Asri. 2006. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2007. *Research Methods For Business*. Edisi 4. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Swasta, B. 2003. *Azas-Azas Marketing*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Tjiptono, F. 2008. *Strategi Pemasaran*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.