

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

YOVI ARDIANTI

NPM 165210496

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yovi Ardianti
NPM : 165210496
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Pekanbaru, 06 Agustus 2020

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

(Kamar Zaman, SE., MM)

Mengetahui:

Dekan

Ketua Prodi Manajemen

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN

Oleh:

YOVIARDIANTI
165210496

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan kuesioner kepada responden dan data sekunder yaitu data atau informasi yang didapat dari dokumen dan laporan yang terkait tentang PT. Sari Lembah Subur. Sedangkan sampel digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan metode sensus. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS 25 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dengan t hitung $6,204 > t$ tabel $1,684$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan kontribusi yang diberikan pada penelitian diperoleh nilai sebesar $0,497$ atau $49,7\%$ dan sisanya sebesar $50,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ADMINISTRATION SECTION AT PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN DISTRICT

BY :

YOVI ARDIANTI
165210496

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job placement on employee performance at PT. Sari Lembah Subur, Pelalawan Regency. The data used in this study are primary, namely data obtained directly through interviews and questionnaires to respondents and secondary data, namely data or information obtained from documents and reports related to PT. Sari Lembah Fertile. While the sample used was 41 respondents. The data were analyzed by means of a quantitative descriptive technique with the census method. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The data analysis technique used is simple linear regression with the help of SPSS 25 for windows software.

The results showed that partially job placement has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sari Lembah Subur, Pelalawan Regency with t count $6.204 > t$ table 1.684 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. While the contribution given to the study obtained a value of 0.497 or 49.7% and the remaining 50.3% was influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Job Placement and Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Yovi Ardianti
NPM : 165210496
Tempat/tanggal lahir : Kayu Ara, 31 Mei 1997
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Jumlah Saudara : 4 (empat) bersaudara, anak ke 4 (empat)
Alamat Rumah : Jl. Poros Kerumutan, Kelurahan Kerumutan, Kecamatan Kerumutan, Kabupaten Pelalawan, Riau
Riwayat Pendidikan :

1. SDN 003 Kerumutan Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan
2. SMPN 1 Kerumutan Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan
3. SMKN 1 Kerumutan Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan

Pekanbaru, 06 Agustus 2020
Yang menyatakan

(Yovi Ardianti)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb...

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT., karena atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberi kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Bapak Abdul Razak Jer., SE., Msi. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Kamar Zaman, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberi perhatian, bimbingan, saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/ibu Dosen selaku pengajar pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan serta karyawan/Ti

Tata Usaha yang telah memberi batuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

5. Kepada semua staff, karyawan dan pegawai PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan atas kerja samanya dalam pengumpulan data yang bermanfaat bagi penulis.
6. Kepada kedua orang tua Ayahanda Mariyun dan Ibunda Sarini yang telah membesarkan, mendidik dan memberi kasih sayang baik moril ataupun materil, dan untuk keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan dalam keberhasilan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk teman-teman seperjuangan Keybi yang telah memberikan semangat dan inspirasi kepada penulis.
8. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, apabila masih terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi penyusunan maupun dari segi isi, penulis mohon maaf.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, 06 Agustus 2020

Penulis

Yovi Ardianti

NPM. 165210496

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUPiii
KATA PENGANTARiv
DAFTAR ISIvi
DAFTAR TABELix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 . Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 . Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Konsep-Konsep Kinerja	10
2.1.3. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	14
2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan	16
2.1.5. Indikator Kinerja Karyawan	19
2.1.6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20

2.2. Penempatan Kerja	22
2.2.1. Pengertian Penempatan Kerja.....	22
2.2.2. Jenis-Jenis Penempatan Kerja	23
2.2.3. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja	27
2.2.4. Asas-Asas Penempatan Kerja	29
2.2.5. Indikator Penempatan Kerja.....	36
2.2.6. Metode Penempatan Kerja.....	37
2.2.7. Syarat-Syarat Penempatan Kerja	38
2.2.8. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.3. Penelitian Terdahulu	39
2.4. Kerangka Penelitian	41
2.5. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Lokasi Penelitian	42
3.2. Operasional Variabel.....	42
3.3. Populasi Dan Sampel	45
3.4. Jenis Dan Sumber Data	45
3.5. Teknik Dan Pengumpulan Data	46
3.6. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	51
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.3. Struktur Organisasi PT. Sari Lembah Subur.....	54

4.4. Aktivitas Perusahaan	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1. Karakteristik Responden	62
5.1.1. Jenis Kelamin	62
5.1.2. Umur	63
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	64
5.1.4. Masa Bekerja	65
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penempatan Kerja	69
5.4. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Penempatan Kerja.....	90
5.5. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	93
5.6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	110
5.7. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	112
5.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	112
5.7.2. Analisis Korelasi (r).....	113
5.7.3. Analisis Determinasi (R^2)	114
5.7.4. Analisis Uji t (Parsial)	114
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	116
BAB VI PENUTUP	119
6.1. Kesimpulan.....	119
6.2. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN.....	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. SLS Tahun 2018.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	63
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	65
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data	67
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data	68
Tabel 5.7 Kesesuaian Pendidikan Dengan Penempatan	70
Tabel 5.8 Persyaratan Jabatan Atau Tugas Yang Dilakukan	71
Tabel 5.9 Pendidikan Dapat Membantu Pekerjaan Dengan Baik	72
Tabel 5.10 Memahami Cara Pelaksanaan Pekerjaan Yang Diberikan	74
Tabel 5.11 Memiliki Kesesuaian Variasi Pengetahuan Dalam Melaksanakan Tugas.....	75
Tabel 5.12 Memahami Cakupan Pekerjaan Yang Diberikan.....	76
Tabel 5.13 Pengalaman Kerja Sebelumnya Sesuai Pekerjaan Dan Tugas Sekarang.....	78
Tabel 5.14 Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Pendidikan & Kemampuan.....	79

Tabel 5.15 Pengalaman Kerja Dapat Membantu & Memberikan Hasil Kerja Baik	80
Tabel 5.16 Mengetahui Tugas Yang Harus Dikerjakan Ditempat Kerja.....	82
Tabel 5.17 Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Yang Sulit.....	83
Tabel 5.18 Selalu Mempunyai Inspirasi Dalam Mengerjakan Pekerjaan.....	85
Tabel 5.19 Berorientasi Pada Peningkatan Mutu Pekerjaan	86
Tabel 5.20 Tingkat Usia Sangat Berpengaruh Pada Hasil Kerja Yang Diberikan	87
Tabel 5.21 Usia Karyawan Sudah Sesuai Dengan Penempatan Pekerjaannya.....	89
Tabel 5.22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Penempatan Kerja	90
Tabel 5.23 Kecakapan Bekerja	94
Tabel 5.24 Ketelitian Bekerja	95
Tabel 5.25 Ketepatan Dalam Bekerja	96
Tabel 5.26 Hasil Kerja Yang Baik.....	98
Tabel 5.27 Penyelesaian Pekerjaan.....	99
Tabel 5.28 Pencapaian Target.....	100
Tabel 5.29 Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.....	101
Tabel 5.30 Bekerja Tepat Waktu	102
Tabel 5.31 Memanfaatkan Waktu Secara Maksimal Dalam Bekerja	103
Tabel 5.32 Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Yang Baik.....	105
Tabel 5.33 Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan.....	106
Tabel 5.34 Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	107
Tabel 5.35 Mampu Menyelesaikan Tugas Tanpa Meminta Bantuan Orang Lain	109

Tabel 5.36 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Penempatan Kerja	110
Tabel 5.37 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	113
Tabel 5.38 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R).....	114
Tabel 5.39 Hasil Uji T (Parsial)	115



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian	41
4.1 Struktur Organisasi PT. Sari Lembah Subur.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia adalah pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja.

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan tersebut dapat terwujud. Maju atau tidak suatu perusahaan tergantung dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Handoko (2009: 135) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan dapat berjalan secara efektif juga. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang karyawan sudah berada pada posisi jabatan yang tepat atau tidak didalam perusahaan.

Menurut Indrastuti (2017:49) Penempatan karyawan merupakan pencocokan karyawan dengan jabatan yang dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribdian karyawan tersebut. Penempatan yang efektif meliputi kesesuaian antara kebutuhan organisasi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, serta kebutuhan karyawan akan job yang diinginkannya.

PT. Sari Lembah Subur merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di jalan poros Genduang, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. PT. Sari Lembah Subur ini dimulai pada tahun 1987, sedangkan pabrik mulai beroperasi bulan September 1992. Sebagai bidang usaha

industri pengolahan tandan buah segar untuk memperoleh minyak kelapa sawit mentah (CPO), perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang handal dan terampil dibidangnya sebagai salah satu usaha untuk menunjang kelancaran dari aktivitas pabrik kelapa sawit tersebut.

Dalam proses penempatan karyawan pada PT. Sari Lembah Subur dilakukan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman calon karyawan. Dilakukan melalui beberapa tahap yaitu tahap seleksi administratif dan dilanjutkan ke tahap seleksi melalui tes kompetensi keahlian dan wawancara. Apabila calon karyawan lolos pada tahap ini maka kemudian akan diseleksi berdasarkan bidang pendidikan, pengalaman kerja dan minat calon karyawan tersebut. Jika semua proses telah selesai dan calon karyawan sudah di pilih, maka akan dilakukan masa orientasi atau training selama 6 bulan. Selama masa orientasi dilakukan monitoring terhadap calon karyawan yang dipilih tersebut, dan setelah masa orientasi berakhir calon karyawan tersebut akan di evaluasi untuk diberikan keputusan apakah akan di angkat menjadi karyawan ataukah diputuskan untuk tidak dilanjutkan (PHK).

Sedangkan standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur dilakukan beberapa metode seperti pembandingan, performance Check list, Critical Incident, Grading dan Point Allocation. Penilaian ini bertujuan agar karyawan dapat memacu motivasi untuk terus berprestasi, ketika karyawan berlomba-lomba berprestasi untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, maka secara otomatis perusahaan juga akan memperoleh keuntungan/profit yang tinggi.

Kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur juga sudah cukup optimal walaupun masih terdapat beberapa karyawan yang terkadang datang tidak tepat pada waktunya. Sekarang ini pihak PT. Sari Lembah Subur sudah menerapkan mesin absensi Finger Print guna untuk mengatasi keterlambatan karyawan, bahkan kecurangan dalam absensi. Selain itu juga menguntungkan bagi perusahaan dan memudahkan pihak personalia dalam pembuatan laporan absensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini dapat kita lihat jumlah dan jabatan karyawan pada setiap bagian pada PT. Sari Lembah Subur desa Genduang, Kec. Pangkalan Lesung, Kab. Pelalawan pada tahun 2018 :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Administrasi Pada Pt. Sari Lembah Subur
Kabupaten Pelalawan Tahun 2018

No.	Jabatan	Jumlah Kayawan
1.	Kerani Personalia	6
2.	Kerani Keuangan	7
3.	Kerani Gudang	8
4.	Kerani Data Center	5
5.	Kerani Kemitraan	4
6.	Kerani Afdeling	11
	Total Karyawan	41

Sumber : PT. Sari Lembah Subur

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap bagian adminitrasi pada PT. Sari Lembah Subur pada tahun 2018 berjumlah 41 orang yang dirincikan berdasarkan bagiannya. Yang mana setiap karyawan menduduki suatu posisi jabatan yang berbeda. Pada jabatan Kerani Personalia berjumlah 6

orang, Kerani Keuangan 7 orang, Kerani Gudang 8 orang, Kerani data Center 5 orang, Kerani Kemitraan 4 orang, dan Kerani afdeling 11 orang,.

Apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat, maka karyawan tersebut akan merasa senang, merasa dihargai, di perhatikan dan merasa sangat diperlukan keberadaannya oleh perusahaan sehingga menimbulkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian di perusahaan terdapat bahwa (1) sebagian besar latar pendidikan karyawan bagian administrasi pada PT. Sari Lembah Subur sudah cukup memadai, namun pada beberapa bagian penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki. (2) di beberapa bagian masih terdapat karyawan yang diangkat dan ditempatkan pada suatu jabatan tanpa melalui proses seleksi. (3) sebagian karyawan masih belum bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain dan tidak mau menerima masukan dari karyawan yang lain dan memiliki sifat egois. (4) terdapat sebagian karyawan yang datang terlambat dan kurang disiplin sehingga kinerja karyawan menurun.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Sari Lembah Subur sehingga dapat dijadikan bahan pemikiran dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul: **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui penempatan karyawan bagian administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Adapun Manfaat Penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti
Sebagai sarana untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya mengenai penempatan dan penngelolaan sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan permasalahan penempatan dan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan atau informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian pada bidang yang sama untuk masa mendatang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan secara deskriptif mengenai penempatan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur serta menganalisis data penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan yang akan di bahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2005:165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41) dikuti dalam buku Masram dan Muah (2017:138).

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas input, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut (Rivai dan basri, 2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

2.1.2 Konsep-Konsep Kinerja

Dikutip dalam buku Juliansyah Noor (2013:272) terdapat beberapa konsep kinerja yaitu, sebagai berikut :

1. Teori X dan Y

McGregor (2007:28) berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitupula sebaliknya.

Dari teori diatas terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang, yaitu:

- a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X. Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberi petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Sikap individu yang didasari teori X: (1) pegawai pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya. (2) pegawai harus dipaksa, diarahkan, diawasi, dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (3) pegawai menjadi tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, dan selalu minta pengarahan dan petunjuk dari atasannya.
- b. Sikap dasar yang didasari oleh teori Y. Berasumsi bahwa manusia pada umumnya senang bekerja. Sikap individu yang didasari teori Y: (1) pegawai diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja pada hakikatnya adalah ibadah. (2) paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan, akan tetapi akan banyak komitmen atau persetujuan dan

kesepakatan bersama, karena dengan begitu akan timbul dorongan dari dalam diri adalah yang terbaik. (3) kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakikatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain, akan tetapi mencari tanggung jawan untuk diri sendiri.

2. *Teori Z Ouchi*

Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan bekerja serta bekerja sama dengan yang lain, maka kinerja akan meningkat. Motivasi ini dapat dilakukan dengan pendekatan finansial (upah insentif) dan pendekatan non finansial (sinkronisasi antara kepentingan individu dengan kepentingan bersama).

3. *Teori Vroom*

Menurut Vroom (Ivancevich, 2008:121) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar memiliki kinerja yang rendah dan tidak produktif.

4. *Evaluasi Kinerja*

Menurut Robbins, ada lima metode penilaian kinerja pegawai, yaitu:

a. *Written Essay*

Merupakan metode sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, past performance evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja.

b. Critical incident

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

c. Graphic Rating Scales

Dalam metode ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif.

d. Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)

Merupakan kombinasi dari metode Critical Incident dan Graphic Rating Scales bila jumlah pekerja terbatas. Penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

e. Forced Comparison Method

Penilai membandingkan satu dengan yang lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5. *Teori Umpan Balik*

Menurut Kreitner dan Angelo(2008) umpan balik dan penilaian hasil akhir juga berperan penting, individu akan diberikan umpan balik dan akan dinilai berdasarkan bagaimana mereka berkinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

6. *Teori Law of Effect*

Teori ini dikembangkan oleh Edward L. Thorndike (Kreiner dan Angelo, 2008:212) bahwa law of effect adalah behavior with favorable consequences tends to be repeated, while behavior with unfavorable consequences tends to

disappear. Teori ini banyak digunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan menggunakan prinsip yang disebut hukum ganjaran (low effect). Hukum ini mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

7. *Teori Penguat (Reinforcement Theory) Skinner*

BF. Skinner (Colquit, 2009:258) mengajukan suatu teori penguatan yang menyatakan bahwa perilaku individu akan memunculkan motivasi jika ada konsekuensi dari perilaku tersebut. Perilaku yang menimbulkan kinerja tinggi akan menguatkan perilaku tersebut sehingga cenderung untuk di ulangi, sebaliknya perilaku yang menimbulkan kinerja rendah akan melemahkan perilaku itu sehingga cenderung untuk ditinggalkan.

2.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja karyawan, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi.

Dikutip dari buku Indrastuti (2017:109) terdapat beberapa unsur yang di pergunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.

4. Intensif terhadap kemampuan tenaga kerja dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.
5. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi.
6. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
7. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.
8. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
9. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.
10. Kepemimpinan, kemampuan karyawan dalam memimpin dan memotivasi kerja.

Dalam buku Masram dan Muah (2017:151) terdapat tiga macam ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif, yaitu:

1. Ukuran Kriteria Tunggal (*Single Criterium*)

Yaitu ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran untuk menilai kinerja manajernya. Jika kriteria tunggal digunakan untuk mengukur kinerjanya, orang akan cenderung memusatkan usahanya kepada kriteria tersebut sebagai akibat diabaikannya kriteria yang lain yang kemungkinan sama pentingnya dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan atau bagiannya.

2. Ukuran Kriteria Beragam (*Multiple Criterium*)

Yaitu ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran dalam menilai kinerja manajernya. Kriteria ini merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria tunggal dalam pengukuran kinerja. Tujuan penggunaan

pengukuran kriteria ini adalah agar manajer yang diukur kinerjanya mengarahkan usahanya kepada berbagai kinerja.

3. Ukuran Kinerja Gabungan (*Composite Criterium*)

Yaitu kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran memperhitungkan bobot masing-masing ukuran dan menghitung rata-ratanya sebagai ukuran menyeluruh kinerja manajernya. Karena disadari bahwa beberapa tujuan lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan yang lain, beberapa perusahaan memberikan bobot angka tertentu kepada beragam kriteria kinerja untuk mendapatkan ukuran tunggal kinerja manajer, setelah memperhitungkan bobot beragam kriteria kinerja masing-masing.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kerja melukiskan suatu sistem yang mengkaji ulang komponen-komponen suatu sistem kinerja yang efektif, dan juga mengkaji faktor-faktor penentu penilaian kerja serta membahas lebih rinci agar seluruh sistem manajemen kinerja berfungsi guna memaksimalkan kinerja.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaran seperti yang dikemukakan Agus sunyoto dalam Masram dan Muah (2017:141) yaitu, sebagai berikut:

- a. Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.

- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya seperti imbalan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:235) dikutip dalam buku Masram & Muah (2017:143), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilai. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Hasil Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah

diberikan kepadanya.

6. Kerja Sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dikutip dalam buku Drs. Bintoro, M.T. dan Drs. Daryanto (2017:107) terdapat lima indikator kinerja karyawan antara lain, yaitu : kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Ketepatan Waktu

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

3. Efektivitas

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

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan mempunyai komite kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dalam buku Masram dan Muah (2017:147) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

2. Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).

3. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2 Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Marihot T.E Hariandja (2005:156) penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2005:63) penempatan kerja adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugas pada jabatan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:262) penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan (*placement*) adalah penugasan (*assignment*) atau penugasan kembali (*reassignment*) seorang karyawan pada sebuah jabatan baru yang sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Adapun peran departemen personalia adalah memberikan saran kepada manajer lini mengenai kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.

Menurut Rivai (2005:15) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan

termasuk sasaran fungsi penempatan dalam arti mempetahankan posisinya atau atau memindahkan pada posisi lain.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiry (2003:138) dikutip dalam buku Nurjaman (2014:152) penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, tetapi juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai, dan didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah di tentukan.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan (Soetjipto, 2007).

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, maka akan timbul gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja yang optimal, serta kreativitas karyawan akan semakin berkembang.

2.2.2 Jenis-jenis Penempatan Kerja Karyawan

Dalam buku Nurjaman (2014:152) jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah apabila seseorang karyawan/pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

Ada dua jenis promosi yaitu :

- a. Promosi berdasarkan prestasi. Promosi diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasinya pada masa lampau.
- b. Promosi sistem senioritas. Dalam beberapa hal, pada umumnya pekerja senior akan dipromosikan terlebih dahulu. Senior adalah pekerja yang mempunyai masa kerja paling lama di perusahaan tersebut. Karyawan yang akan dipromosikan ditentukan berdasarkan catatan senioritas yang ada pada perusahaan. Alasan rasional dari pendekatan ini adalah menghilangkan atau mengurangi promosi yang menyimpang.

Pangkat dalam jabatan biasanya didasarkan atas dasar:

- a. Prestasi kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kesetiaan
- d. Pengabdian
- e. Pengalaman
- f. Dapat dipercaya
- g. Adanya syarat objektif lainnya sehingga seseorang diangkat dalam jabatan.

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas seseorang pegawai atau tenaga kerja dan pembinaan dapat dilakukan perpindahan jabatan dan/atau perpindahan bidang tugas dalam satu wilayah ataupun keluar kewilayah lain.

2. Transfer

Yaitu karyawan dipindahkan keposisi lain yang setara, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasionalnya
Sondang P. Siagian (2016:172) dikutip dari buku Dr. Machmed tun ganyang, SE.,MM. (2018:59) Bahwa transfer dilakukan perusahaan dengan tujuan tertentu, antara lain:

- a. Karyawan memperoleh pengalaman baru
- b. Cakrawala atau pandangan karyawan meningkat
- c. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas
- d. Karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru
- e. Karyawan memperoleh perspektif baru mengenai kehidupan berorganisasi
- f. Karyawan akan mempersiapkan diri karena adanya tugas baru terutama promosi
- g. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan situasi baru yang dihadapi

3. Demosi

Demosi adalah penurunan karyawan/pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang

lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

Meskipun dalam promosi, transfer, ataupun demosi yang ditempatkan adalah para karyawan yang telah bekerja diperusahaan (bukan karyawan baru), mereka tetap perlu menjalani orientasi terkait dengan jabatannya yang baru. Para karyawan tersebut telah memahami dengan baik aspek-aspek umum perusahaan, seperti strategi, kompensasi, peraturan, dan sebagainya. Meskipun demikian, mereka pasti mengalami kecemasan terkait masalah interpersonal dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan baru.

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang tingkatnya hampir sama, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Sementara demosi terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya.

Transfer lebih bermanfaat bagi karyawan karena pengalaman kerjanya akan bertambah dan karyawan yang bersangkutan mempunyai keahlian baru. Dalam prespektif yang berbeda, mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan pada masa mendatang. Transfer juga akan memperbaiki motivasi dan kepuasan individu.

Adapun demosi tidak pernah menimbulkan hasil yang positif bagi seorang karyawan. Biasanya hal tersebut terjadi karena masalah kedisiplinan atau kinerja yang tidak baik. Permasalahn yang timbul akibat demosi, yaitu karyawan yang

bersangkutan akan kehilangan motivasi kerja atau dapat menimbulkan keraguan yang lebih besar yang diputuskan oleh keputusan demosi. Disamping menimbulkan pengaruh negatif bagi karyawan yang lain, karyawan yang didemosi juga semakin tidak produktif dan loyalitasnya semakin jelek.

Pada dasarnya, demosi dimaksudkan dengan tujuan baik, yaitu mendorong atau memacu karyawan yang tidak dapat mengerjakan tugasnya. Daripada memutuskan hubungan kerja, perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan yang ditempatkan pada level tanggung jawab yang lebih rendah.

2.2.3 Prinsip-Prinsip Penempatan Karyawan

Menurut Prajudi Atmosudirjo (1990:90) dalam buku Kadar Nurjaman (2014:154), ada beberapa prinsip perusahaan dalam menempatkan para pekerjanya, yaitu sebagai berikut:

1. Kesatuan komando

Penyusunan setiap pegawai harus mengikuti garis tata hubungan atasan, yaitu dari bawah ke atas dan berakhir pada satu titik, yaitu puncak organisasi. Semua arus komando/perintah, laporan, arus informasi, arus kerja, dan sebagainya harus melalui garis hierarki yang jelas. Akan tetapi, garis hierarki tersebut tidak terlalu kaku, fleksibel dalam menghadapi perubahan zaman.

2. Pembagian kerja

Prinsip pembagian kerja dapat dibagi empat macam, yaitu:

- a. Prinsip pembagian kerja atas wilayah/daerah
- b. Prinsip pembagian kerja menurut produk/barang yang dihasilkan
- c. Prinsip pembagian kerja menurut jumlah orang bawahan

d. Prinsip pembagian kerja menurut fungsi

3. Kesimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan

Yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pekerja yang proporsional dengan jabatan yang diemban serta gaji yang diterima.

4. Prinsip komunikasi

Adanya pertukaran informasi diantara pegawai sehingga pelaksanaan kegiatan dapat dipantau secara bersama-sama. Dengan demikian, permasalahan yang muncul dengan mudah dapat dipecahkan.

5. Kontinuitas/kesinambungan

Setiap kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan jadwal yang ditetapkan. Semua aturan yang menyangkut aktivitas pegawai diatur melalui sistem pembagian kerja yang terpadu sehingga tidak terganggu oleh keadaan cuti, libur hari raya, dan sebagainya.

6. Prinsip koordinasi

Prinsip koordinasi dalam berorganisasi sangat penting untuk dilaksanakan agar tidak terjadi *miss management* dan kesimpangsiuran komunikasi antar pekerja.

7. Saling asuh

Ialah pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan. Dengan demikian, terjadi pengayoman yang berjalan secara kekeluargaan sehingga tidak terjadi konflik pekerja yang berakibat hancurnya hubungan antar pekerja.

8. Pelimpahan kekuasaan

Pelimpahan wewenang terjadi dalam perusahaan karena adakalanya atasan berhalangan. Pelimpahan wewenang dilaksanakan dengan syarat berikut:

- a. Wewenang dilimpahkan kepada orang yang tepat
 - b. Kejelasan wewenang yang dilimpahkan
 - c. Alasan terjadinya pelimpahan yang terbuka
 - d. Berdasarkan kebijakan yang tertulis dalam bentuk surat keputusan
 - e. Pemberian wewenang didasarkan pada hierarki kekuasaan, kepercayaan, prestasi kerja
- #### 9. Pengamatan, pengawasan, dan pengecekan

Pengamatan dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan sehingga berbagai penyimpangan dapat diketahui. Setiap masalah akan mudah diantisipasi dan dicarikan jalan keluarnya sesegera mungkin.

10. Asas tahu diri

Asas ini mengajarkan agar semua karyawan menyadari kedudukannya dalam perusahaan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka memfokuskan diri pada tanggung jawabnya yang utama dan melakukan kerja sama, bukan menyerobot tugas anggota lain.

2.2.4 Asas-asas Penempatan Kerja

Dalam buku Kadar Nurjaman (2014:156) terdapat beberapa asas penempatan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Terbuka

Adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

2. Bebas

Pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

3. Obyektif

Pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

4. Adil dan Setara

Adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan

kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja salah satunya disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain keahlian, penempatan tenaga kerja diarahkan agar sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pencari kerja. Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 31 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: *setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang didalam atau diluar negeri.*

Pasal 32 menyatakan sebagai berikut :

1. Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa deskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, nakat, minat, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33 berbunyi:

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri
- b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Pasal 34 yang berbunyi :

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja diluar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35 yang berbunyi :

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36 menyebutkan :

1. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

2. Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - a. Pencari kerja
 - b. Lowongan pekerjaan
 - c. Informasi pasar kerja
 - d. Mekanisme antar kerja
 - e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja
3. Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37 menyatakan :

1. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat (1) terdiri dari:
 - a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum
2. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38 menyatakan :

1. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung

maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

2. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
3. Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Menteri.

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2016:125) dikutip dalam buku Dr. Machmed tun ganyang, SE., MM. (2018:57) asas-asas dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemanusiaan

Manusia memiliki harga diri, keinginan, cita-cita, dan kemampuan yang harus dihargai oleh perusahaan sebagai manusia bukan sebagai mesin yang hanya sekedar alat.

2. Demokrasi

Karyawan sebaiknya diberikan hak untuk mengemukakan pendapat tentang penempatan di perusahaan.

3. Individu yang tepat

Penempatan karyawan harus tepat sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada posisinya.

4. Kesamaan kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan kepada asas keadilan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing

karyawan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial.

5. Kesatuan arah

Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan harus didasarkan kepada program dan rencana kerja sesuai dengan arah yang ditetapkan perusahaan.

6. Kesatuan tujuan

Semua tugas dan tanggung jawab dalam penempatan karyawan mengacu kepada tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

7. Kesatuan komando

Kesatuan komando akan menjadi petunjuk yang pasti bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

8. Efektivitas

Penempatan karyawan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih efektif.

9. Efisiensi

Penempatan karyawan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih efisien.

10. Kinerja

Perusahaan sebaiknya menetapkan standar kinerja yang harus dimiliki karyawan, sehingga menjadi rujukan dalam penempatan karyawan di perusahaan tersebut.

2.2.5 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013: 117-118) dalam melakukan penempatan karyawan ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

Apabila seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan ditempatkan yang sesuai dengan kemampuannya. Begitu juga sebaliknya apabila memiliki tingkat pendidikan di bawah standar maka akan di tempatkan pada jabatan yang relatif rendah.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang

memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan di isi.

4. Keterampilan Kerja

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif. Jadi disitu terdapat hubungan antara proses dan keterampilan komunikasi antar personal.

5. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.2.6 Metode Penempatan Kerja

Pemilihan metode penempatan sangatlah penting agar efektif dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Seorang manajer akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam penempatan karyawan. Dalam menempatkan karyawan ada beberapa metode yang harus di lalui. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:155) ada beberapa metode sbagai berikut :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- c. Mengembangkan kriteria yang valid.
- d. Pengadaan (recruitmen)
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- f. Mengadakan seleksi pegawai.

2.2.7 Syarat-Syarat Penempatan Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:152) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka menempatkan karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia kelompok orang yang akan dipilih.

2.2.8 Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian dari penempatan karyawan adalah penugasan kepada setiap karyawan atau pekerja pada sebuah pekerjaan yang baru. Oleh sebab itu penempatan sangat penting diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sehingga

sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Sedangkan kinerja itu sendiri adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas serta upaya mencapai standar keberhasilan dalam penempatan tenaga kerja yang tepat atau sesuai dengan kemampuan atau kinerja seseorang.

Jika seorang karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan pendidikan pada suatu departemen, maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebaliknya jika penempatan karyawan yang tidak tepat, maka kinerja seorang karyawan tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizky Randa (2015)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PKS PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Penempatan Kerja	Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu dimana t hitung lebih besar dari t tabel.

2.	Fahrrial dan Andri Romanto (2018)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuntan Singingi	<p>Dependent: Kinerja Karyawan</p> <p>Independent: Penempatan dan kompetensi Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian dari hasil uji t dimana nilai thitung > t table terdapat pengaruh secara positif yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari koefisien determinasi R Squer menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	Devi Deliana (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Processing pada PTPN V Pekanbaru	<p>Dependent: Kinerja Karyawan</p> <p>Independent: Penempatan Kerja</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Pekanbaru. Demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.</p>

2.4 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan disusun dalam model penelitian sebagai berikut:



Penjelasan Kerangka Penelitian:

- a. Variabel Bebas (X) adalah Penempatan Kerja
- b. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Diduga Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Sari Lembah Subur, yang terletak di Desa Genduang Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan RIAU. Telp. 0812753515.

3.2 Operasional Variabel

Adapun variabel penelitian terdiri dari :

1. Variabel independent dalam hal ini adalah Penempatan Kerja (X)
2. Variabel dependent dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Untuk lebih jelas mengenai operasional variabel, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X) yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan	Latar belakang pendidikan	a. Kesesuaian pendidikan dengan penempatan b. Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan c. Pendidikan dapat membantu pekerjaan dengan baik	Ordinal
	Pengetahuan Kerja	a. Memahami cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan b. Memiliki kesuaian variasi dengan	Ordinal

<p>tugas-tugas pada jabatan yang bersangkutan. Hasibuan (2005:63)</p>	<p>Pengalaman Kerja</p> <p>Keterampilan Kerja</p> <p>Usia</p>	<p>pengetahuan dalam melaksanakan tugas</p> <p>c. Memahami cakupan pekerjaan yang diberikan</p> <p>a. Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sekarang</p> <p>b. Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan</p> <p>c. Pengalaman kerja dapat membantu dan memberikan hasil kerja yang baik</p> <p>a. Mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja</p> <p>b. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit</p> <p>c. Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan</p> <p>d. Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan</p> <p>a. Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan</p> <p>b. Usia karyawan sudah sesuai dengan</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
--	---	--	--

		penempatan pekerjaannya	
<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau yang diberikan kepadanya.</p> <p>Wibowo, 2008:84</p>	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kecakapan bekerja b. Ketelitian bekerja c. Ketepatan dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja yang baik b. Penyelesaian pekerjaan c. Pencapaian target 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan tugas tepat waktu b. Bekerja tepat waktu c. Memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja 	Ordinal
	Evektifitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik b. Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan 	Ordinal
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> a. Mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan b. Mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Umar (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Administrasi pada PT. Sari Lembah subur yang berjumlah 41 orang.

b) Sampel

Dikarenakan objek dalam penelitian ini sangat sedikit atau kurang dari 100, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara dari objek penelitian yaitu pada bagian personalia atau HRD pada PT. Sari Lembah Subur, pada ruang lingkup perusahaan tersebut dan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut khususnya informasi serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan karyawan bagian administrasi PT. Sari Lembah Subur.

b) Data Sekunder

Yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Sari Lembah subur yang ada hubungannya dengan penelitian ini atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi, gambaran umum perusahaan dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

2. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pernyataan tersebut kepada para responden yang merupakan karyawan administrasi pada PT. Sari Lembah Subur untuk mengisi pernyataan yang telah disediakan.

Didalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2009). Pedoman penilaian atau skor untuk kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam analisis data penulis menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, yang kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang ada dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Yang diperoleh dari data primer berupa daftar pernyataan yang telah diisi oleh responden. Data-data analisis yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif yaitu data-data yang bersifat angka. Adapun teknik analisis yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang di ukur. Dalam uji validitas hanya instrumen yang terdiri dari beberapa item dan yang diukur dengan skala ordinal. Untuk kententuan validitas data dapat menggunakan korelasi person. Masing-masing jawaban pernyataan dan total jawaban pada setiap variabel penelitiannya saling dikorelasikan. Dalam pengujian ini penulis menggunakan SPSS version 25. Uji

validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $> 0,3$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $< 0,3$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid (Ghozali 2006:45).

b) Uji Reliabilitas

Jika validitas data telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula reliabilitas pengukuran. Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Reliabilitas mencakup 3 (tiga) hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ (Ghozali 2006:41).

2. Analisis Regresi Sederhana

Model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Konsep dasar regresi berkenaan dengan dan sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y (Setyawan, 2010). Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas (Penempatan Kerja)

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi (r) digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Tinggi rendahnya derajat keeratan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasinya. Maka digunakan rumus korelasi, sebagai berikut (Sugiono, 2009) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b[n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Dimana :

R² = Koefisien determinasi

X = Variabel Bebas (Penempatan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

n = jumlah Responden

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sari Lembah Subur adalah anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Sari Lembah Subur adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit pbsn yang memiliki pir trans, yang mana pemerintah telah menyetujui 29 perusahaan yang akan mengembangkan usaha perkebunan dengan pola pir trans yang terdiri dari 24 perusahaan swasta dan 5 perusahaan negara (PTP) yang terbesar di 10 Provinsi.

Kebun PT. Sari Lembah Subur dimulai pada tahun 1987, sedangkan pabrik mulai beroperasi bulan september 1992. Terletak di Kecamatan Pangkalan Kuras dan Kecamatan Kuala Kampar, Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Namun sekarang setelah otonomi daerah terjadi pemekaran kabupaten yang mana sekarang PT. Sari Lembah Subur berada di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

PT. Sari Lembah Subur memiliki dua pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yaitu PKS SLS-1 dengan kapasitas 60 dan PKS SLS-2 dengan kapasitas 30 ton tbs/jam. Seluruh operasional akan disupport oleh bagian administrasi (gudang, harga dan finance), bagian she (safety health environment), bagian CD (community development), bagian HPT (hama penyakit tanaman) dan bagian teknik (infrastruktur).

Dalam rangka menunjang program serta kebijaksanaan pemerintah ini maka berdirilah PT. Sari Lembah Subur sebagai salah satu perusahaan

perkebunan di Indonesia. PT. Sari Lembah Subur merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak dalam bidang perkebunan yang terdiri dari perkebunan inti, plasma & KKPA serta tahap pengembangan di AFD. OX/OY seluas 450 ha.

Luas tanam \pm 15.000 ha yang terdiri atas \pm 8.000 ha kebun plasma (4.000 kk) terdiri dari 22,7 % (908 kk) warga lokal (lebih besar dari target yang 20 % warga lokal) dan \pm 2.000 ha kebun inti i serta \pm 5.000 ha kebun inti ii. Kebun inti i terdiri dari kebun kampar sedangkan kebun inti II terdiri kebun kerumutan dan kebun tanglo.

a. Kebun

Perkebunan kelapa sawit PT. Sari Lembah Subur terdiri dari 3 kebun yaitu kebun PT. Sari Lembah Subur-1 pola pir-trans, kebun PT. Sari Lembah Subur -2 pola pbsn (perkebunan besar swasta nasional) dan PT. Sari Lembah Subur-3 pola kkpa. Perkebunan PT. Sari Lembah Subur-1 seluas 10.000 ha yang terdiri dari plasma 8.000 ha dan inti 2.000 ha serta kkpa seluas 3.050 ha. Perkebunan PT. Sari Lembah Subur-2 adalah perkebunan pola pbsn murni seluas 15.000 ha. Dengan luasan areal tersebut diharapkan perusahaan dapat mencapai target produksi.

b. Pabrik

PT. Sari Lembah Subur memiliki 2 pks (pabrik kelapa sawit), pabrik pengolahannya dengan kapasitas 30 ton tbs/jam. Pada tahun 1995, kapasitas pabrik ditingkatkan menjadi 60 ton tbs/jam. Dengan demikian dapat menghasilkan rendemen CPO golden minimal 24 % dengan kadar FFA (keasaman) $>$ 2,5 %. Dalam proses produksinya pks PT. Sari Lembah Subur menghasilkan limbah

dalam bentuk gas, cair dan padat dalam jumlah yang relative besar. Bebarapa upaya telah dilakukan untuk penanganan limbah yang dihasilkan pabrik dalam proses produksinya, seperti pembuatan dan pengoperasian kolam pengolah limbah cair, dan pemanfaatan limbah padat sebagai bahan bakar boiler atau untuk dimanfaatkan terutama oleh penduduk sekitar. Sekarang limbah tersebut juga sudah dimanfaatkan sebagai land aplikasi melalui pipa-pipa yang disalurkan langsung dari pabrik ke kebun untuk kesuburan tanah maupun pohon sawit tersebut.

c. Karyawan

Pada umumnya pengelolaan perkebunan selalu melibatkan tenaga kerja yang cukup banyak. PT. Sari Lembah Subur melibatkan karyawan sebanyak \pm 1.089 orang meliputi departemen tanaman, pabrik, teknik, umum & administrasi.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan agrobisnis yang paling produktif dan paling inovatif di dunia.

Misi

Menjadi panutan dan berkontribusi untuk pembangunan serta kesejahteraan bangsa.

Sapta budaya perusahaan :

1. Jujur dan bertanggung jawab
2. Triple s
3. Fanatik
4. Peduli
5. Kontrol

6. Pembinaan dan inovasi
7. Korsa

4.3 Struktur organisasi

Sebagaimana kita ketahui perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang. Untuk mengembangkantugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi itu dapat disesuaikan dengan manajemen perusahaan.

Perencanaan struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan, karena struktur organisasi dapat menjelaskan batas-batas, tugas sertawewenang dan tanggung jawab seseorang anggota dari suatu organisasi, sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan oleh kebingungan dan ketidakpastiantentang pemberian tugas untuk mengadakan jaringan komunikasi keputusan yang mendukung sasaran pencapaian tujuan.

Struktur organisasi ini seharusnya mempermudah untuk dikondisikandan juga sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi tanpa mengurangi kelancaran aktivitas perusahaan yang sedang berlangsung. Perubahan-perubahan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan, misalnya perluasan daerah aktivitas, peralatan baru, tuntutan lingkungan masyarakat, perubahan ekonomi atau perubahan teknologi.

Untuk memperoleh kelengkapan professional yang memadai, baik dalam jumlah maupun kualifikasi yang diperlukan adanya rencana pengadaan tenaga

kerja yang berkualitas. Berikut ini dapat kita lihat dalam bentuk struktur organisasi pada PT. Sari Lembah Subur:

1. Administratur

Bertugas memimpin pelaksanaan produksi dan kegiatan administrasi serta mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas dilapangan upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi.

2. CDO (Community Development Ofiicier)

Membantu administratur dalam tugas tutorial baik internal maupun eksternal, pengamanan asset perusahaan baik yang bergerak maupun tidak bergerak, pengayoman internal terhadap karyawan/ti dala hal bahwa karyawan merasa memiliki kebun/perusahaan.

3. Kepala Tata Usaha

Bertanggung jawab di bagian tata usaha atau administrasi baik keuangan, gudang maupun personalia. Dalam menjalankan tugasnya KTU dibantu oleh beberapa staff.

4. Kabag Personalia/HRGA (Human ResourcebGeneral Affair)

Bertanggung jawab dalam sumber daya manusia untuk membuat kebutuhan *planning* tenaga kerja, melaksanakan recruitment untuk pemenuhan tenaga kerja, dan melaksanakan trainning untuk menciptakan tenaga kerja yang ahli dan handal dalam bidangnya.

5. Kabag Keuangan

Menyiapkan dana untuk pembayaran yang dibutuhkan perusahaan, Kerani 2 keuangan yang bertugas bertanggung jawab menyiapkan dan membuat

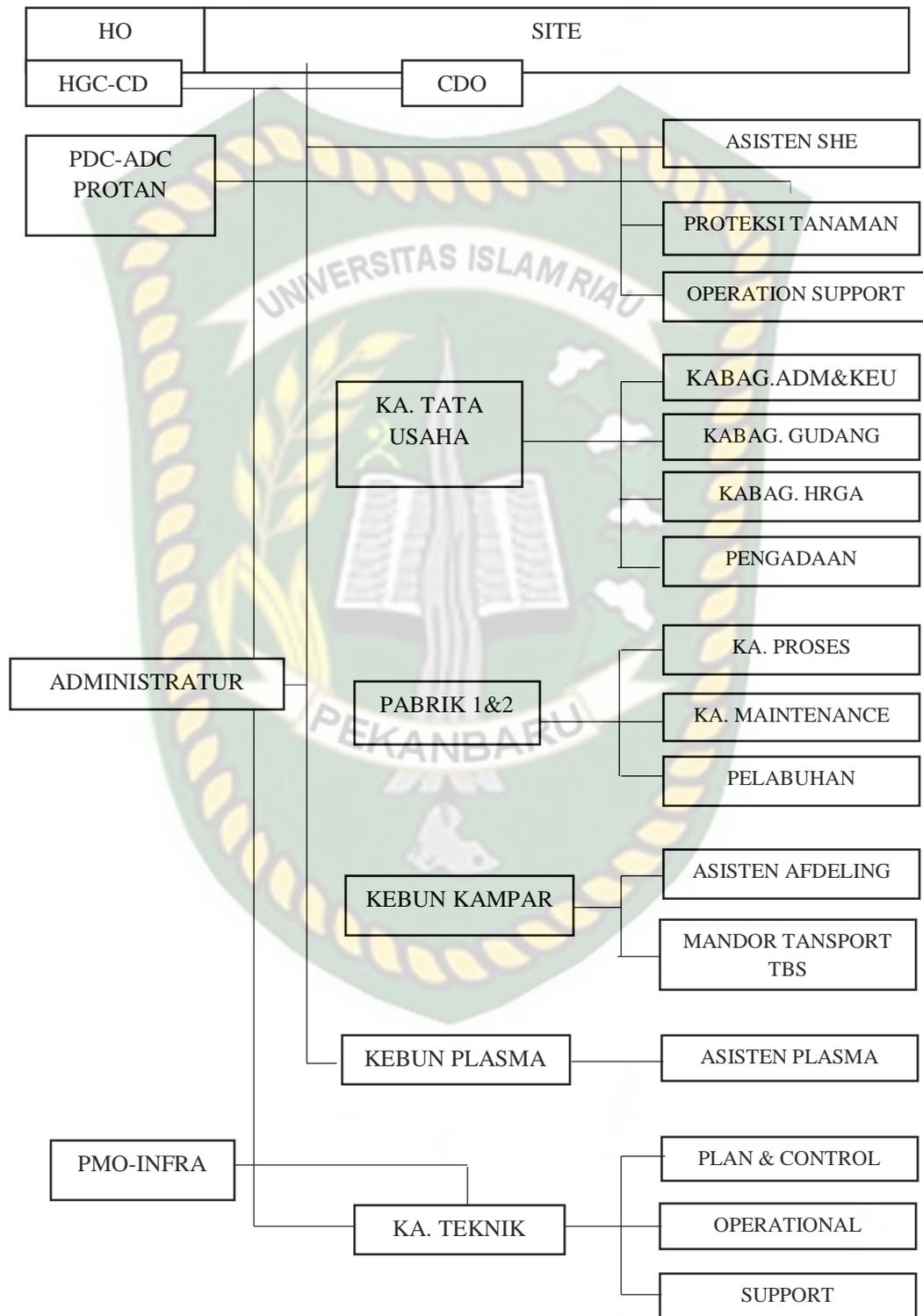
laporan berkaitan dengan administrasi keuangan ke HO sesuai dengan kriteria, bertanggung jawab terhadap penerapan dan pelaporan PPH sesuai peraturan pemerintah.

6. Kabag Gudang

Merencanakan, mengkoordinasi, mengontrol, dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan persediaan stok barang yang akan didistribusikan.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sari Lembah Subur



Sumber: PT. Sari Lembah Subur

4.4. Aktivitas Perusahaan

Dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan perlu didukung dengan administrasi yang baik, untuk mengemban kegiatan perusahaan pada berbagai unit usaha yang dikelola perusahaan. Maka dalam proses produksinya perusahaan harus menggunakan yang lebih baik, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan para karyawan maupun pihak perusahaan.

Adapun Susunan Pengolahan Buah Sawit meliputi:

a. Stasiun Penerimaan

1. *Road Weight Bridge (Penimbangan TBS)*

Tandan buah sawit yang akan dimasukkan ke dalam pabrik, terlebih dahulu melewati stasiun penimbangan TBS (tandan buah sawit), alat ini untuk memberikan data yang jelas mengenai banyak TBS yang masuk ke dalam pabrik, dan dipilih sawit-sawit yang terbaik serta memisahkan antara sawit-sawit yang masih mentah dan yang busuk dengan sawit-sawit yang bagus dengan minyak yang terbaik.

2. *Loading Ramph (Penimbunan)*

Setelah TBS ditimbang, TBS tersebut dipindahkan ke Loading Ramph sebagai tempat penimbunan sementara sebelum TBS dimasukkan ke dalam lori rebusan. Loading Ramph memiliki 10 unit dengan kapasitas 50 ton/unit. Tandan buah dituang pada tiap-tiap sekat dan diatur dari pintu ke pintu lainnya dengan isian sesuai kapasitas.

3. *Transfer Carrige (Pengisian Buah Kedalam Lori)*

Lori diisi penuh dengan buah yang akan diolah. Pengisian yang baik jika lori dapat memuat TBS sebanyak kapasitas nominal. Pengisian yang tidak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas olah *Stailizer* atau sebaliknya. Jika terlalu penuh akan mengakibatkan pintu maupun pelat (*Wear Plate*) rusak atau buah jatuh dalam rebusan.

4. *Capstan (Alat Penarik)*

Lori yang penuh berisi TBS dimasukkan kedalam *Steilizer* dengan menggunakan *Capstan* (alat penarik).

b. Stasiun Perebusan

1. *Sterilizer (Alat Untuk Rebusan)*

Sterilizer adalah bejana uap yang digunakan untuk merebus buah sawit. Pada umumnya *sterilizer* ini dirancang dengan panjang yang dapat memuat 6-11 lori.

2. *Lori dan Rail Track*

Lori merupakan tempat pengisian TBS setelah direbus, dan *Rail Track* merupakan tempat jalannya lori menuju stasiun penebah.

c. Stasiun Penebah

1. *Hoisting Crane/ Trippler (alat pengangkat)*

Hoisting crane/ Trippler merupakan peralatan yang digunakan untuk proses pengangkatan TBS setelah melalui proses perubusan *disterilizer*.

2. *Hopper thressing (Penampungan buah) dan Auto Feeder (alat pengisian otomatis).*

Buah rebusan dari sterilizer diangkat dengan Hoisting Crane/Trippler yang dituangkan kedalam Theresing melalui Hopper yang berfungsi untuk menampung rebusan buah kemudian Auto Feeder akan mengatur secara otomatis meluncur buah. Theresing berfungsi sebagai pemisah antara bronjol dari tandan setelah di sterilizer.

3. *Stripper Drum, dan Bottom Cross Fruit Conveyor*

Penebangan buah dilakukan dengan membanting buah ke dalam Stripper Drum, selanjutnya masuk kedalam Bottom Conveyor yang membawanya kedalam Fruit Conveyor dan masuk ke Fruit Elevator.

d. Stasiun Pengempaan

1. *Fruit Elevator, Top Cross, Fruit Conveyor dan Distributing Fruit Conveyor.*

Disini buah akan dilepas untuk didistribusikan ke setiap unit digester oleh distributing conveyor.

2. *Digester (Pelumatan Buah)*

Buah yang masuk digester disebut Material Passing to Digester (MPD) diaduk sehingga sebagian besar daging buah terlepas dari biji.

3. *Screw Press (Pengempaan buah)*

Masa yang keluar dari digester dilepas dalam Screw Press dengan menggunakan air pengencer, penambahan air dapat dilakukan di Oil Gutter kemudian dialirkan ke stasiun klafikasi, sedangkan ampas kempah di pecahkan dengan menggunakan Cake Breaker Conveyor.

4. *Cake Breaker Conveyor (pemecahan Ampas Kempa)*

Cake breaker conveyor merupakan alat pemecah ampaskempahyang berfungsi untuk menunda pemisahan antara biji dan serat.

5. *Oil Gutter (Saluran Minyak) dan Stang Trap Tank (Tengki Pemisahan Pasir)*

Hasil pengempaan berupa minyak yang akan dipakai akan dialirkan ke Oil Gutter dan minyak terus dialirkan ke Stand Trap Tank dengan tujuan supaya mengendapkan pasir.

e. Stasiun Klasifikasi (Pemurnian Minyak)

Stasiun ini merupakan stasiun terakhir pengelolaan minyak murni dan menghasilkan CPO dan sisanya diolah kembali ke kernel.

f. Stasiun Kernel

Campuran ampas dan biji yang keluar dari pengempaan buah diproses untuk menghasilkan cangkang (shell) dan ampas (fibre) sebagai bahan bakar boiler serta untuk menghasilkan inti sawit (kernel) sebagai hasil produksi yang siap untuk di pasarkan.

g. Boiler (Penghasil Uap)

Alat untuk menggerakkan mesin-mesin perebusan pada proses pengolahan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksesuaian deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan bagian Administrasi pada PT. Sari Lembah Subur. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	23	56,10
2	Perempuan	18	43,90
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 karyawan atau sebesar 56,10% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 karyawan atau sebesar 43,90%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada perempuan.

5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang selain disamping faktor-faktor lainnya. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	2	4,88
2	31-40 Tahun	29	70,73
3	41-50 Tahun	9	21,95
	> 50 Tahun	1	2,44
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas maka dapat diketahui beragam umur responden pada penelitian ini, umur responden yang berkontribusi yang paling besar berada pada usia 31-40 tahun yaitu 70,73%, sedangkan untuk umur 41-50 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 21,95% sedangkan umur 21-30 sebanyak 2 responden atau sebesar 4,88% dan sebanyak 1 repsonden memiliki rentang umur diatas 50 tahun atau sebesar 2,44%. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan bagian administrasi PT. Sari Lembah Subur dominan rentang umur 31-40 tahun, rentang umur tersebut menandakan bahwa aktivitas kerjanya sangat produktif dan menunjang hasil kinerja yang baik.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam lima kelompok pendidikan yaitu pendidikan rendah setara dengan sekolah dasar (SD), kemudian pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Diploma (DIII) dan pendidikan Sarjana. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	25	60,98
2	D III	10	24,39
3	Sarjana S1	6	14,63
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 25 orang karyawan atau sebesar 60,98% sedangkan untuk responden berlatar belakang pendidikan DIII sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar 24,39% dan kemudian responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana S1 sebanyak 6

orang karyawan atau sebesar 14,63%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK memiliki kontribusi dalam penelitian ini.

5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 5 komposisi yaitu < 1 Tahun, 2-5 Tahun, 6-10 Tahun, 11-15 Tahun, dan diatas 15 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	-	-
2	2-5 Tahun	-	-
3	6-10 Tahun	25	60,98
4	11-15 Tahun	16	39,02
5	> 15 Tahun	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.4 diatas dapat dilihat dari 41 responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 25 karyawan atau sebesar 60,98%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur ini memiliki masa kerja 6-10 tahun, dengan ini berarti mereka sudah matang dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan akan cepat selesai dan hasil kerjanya sangat baik.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 41 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut *r* tabel adalah 0,300. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkoreksi lebih besar dari 0,300 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrument penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Hasil uji validitas kuesioner penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Data

Item Pernyataan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
PK 1	0,558	0,301	Valid
PK 2	0,663	0,301	Valid
PK 3	0,641	0,301	Valid
PK 4	0,678	0,301	Valid
PK 5	0,319	0,301	Valid
PK 6	0,454	0,301	Valid
PK 7	0,749	0,301	Valid
PK 8	0,811	0,301	Valid
PK 9	0,324	0,301	Valid
PK 10	0,454	0,301	Valid
PK 11	0,496	0,301	Valid
PK 12	0,641	0,301	Valid
PK 13	0,678	0,301	Valid
PK 14	0,695	0,301	Valid
PK 15	0,726	0,301	Valid
Item Pernyataan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,449	0,301	Valid
KK 2	0,745	0,301	Valid
KK 3	0,505	0,301	Valid
KK 4	0,472	0,301	Valid
KK 5	0,574	0,301	Valid
KK 6	0,451	0,301	Valid
KK 7	0,769	0,301	Valid
KK 8	0,779	0,301	Valid
KK 9	0,714	0,301	Valid
KK 10	0,701	0,301	Valid
KK 11	0,748	0,301	Valid
KK 12	0,660	0,301	Valid
KK 13	0,812	0,301	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 41

responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data *SPSS version 25* lebih besar dari r tabel 0,300 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Penempatan Kerja (X)	0,869	Reliable
Kinerja (Y)	0,881	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji secara reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien variabel reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliabel/handal.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Penempatan Kerja (X)

Penempatan kerja adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugas pada jabatan yang bersangkutan. Mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan dalam arti mempetahankan posisinya atau memindahkan pada posisi lain.

Penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, tetapi juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai, dan didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan.

5.3.1.1. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan secara umum mempunyai arti proses pengembangan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan sehingga menjadi orang yang terdidik. Latar belakang pendidikan perlu diperhatikan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan agar sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan.

1. Kesesuaian Pendidikan Dengan Penempatan

Pendidikan memiliki peran penting dalam setiap hidup manusia terutama dalam mencapai kesuksesan hidup. Memang tidak semua orang yang berpendidikan sukses dalam perjalanan hidupnya, tetapi jika dilakukan perbandingan maka orang yang berpendidikan tetap jauh lebih banyak yang bisa mengecap kesuksesan daripada orang yang tidak pernah mengecap pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kesesuaian pendidikan dengan penempatan sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Kesesuaian Pendidikan Dengan Penempatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	14,63%
2	Setuju	24	58,54%
3	Cukup Setuju	6	14,63%
4	Tidak Setuju	5	12,10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden kesesuaian pendidikan dengan penempatan bahwa sebanyak 24 responden dengan persentase 58,54% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 14,63% menyatakan sangat setuju, kemudian sedikitnya sebanyak 6 responden dengan persentase 14,63% menyatakan cukup setuju dan sebanyak 5 responden dengan persentase 12,10% menyatakan tidak setuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada setiap karyawan telah merasakan dengan penempatan kerja yang telah sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini

dikarenakan para karyawan telah telah merasakan bahwa penempatan kerja saat ini telah sesuai harapan para karyawan dan tidak melenceng dari pendidikan sebelumnya.

2. Persyaratan Jabatan atau Tugas Yang Dilakukan

Jabatan akan menjadi pegangan bagi karyawan atau pegawai yang menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan yang dapat dijadikannya acuan dan rujukan setiap saat. Panduan tersebut umumnya bermanfaat untuk pegawai baru yang baru diangkat ke sebuah posisi/jabatan tertentu. Jika karyawan telah diberikan jabatan maka karyawan tersebut telah di percaya dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan. Berikut ini merupakan pemaparan hasil tanggapan responden mengenai persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Persyaratan Jabatan Atau Tugas Yang Dilakukan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	75,61%
2	Setuju	4	9,76%
3	Cukup Setuju	6	14,63%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan bahwa sebanyak 31 responden dengan persentase 75,61% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 14,63% menyatakan cukup setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,76% menyatakan setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa jika karyawan diberikan jabatan oleh perusahaan maka karyawan tersebut harus dapat bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang diberikan dan karyawan dituntut untuk dapat berkontribusi pada perusahaan secara loyal. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan sudah banyak karyawan yang telah merasakan bagaimana jika diberikan wewenang dalam suatu pekerjaan. Mereka dituntut untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Pendidikan Dapat Membantu Pekerjaan Dengan Baik

Pendidikan juga mengukur tinggi dan rendahnya status sosial seseorang. Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikannya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya dan sebaliknya. Berikut ini merupakan pemaparan tanggapan responden mengenai pendidikan dapat membantu pekerjaan dengan baik dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Pendidikan Dapat Membantu Pekerjaan Dengan Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	29,27%
2	Setuju	25	60,97%
3	Cukup Setuju	4	9,76%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden pendidikan dapat membantu pekerjaan dengan baik bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 29,27% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,76% menyatakan cukup setuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan menjadi salah satu tuntutan dalam kerja hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka semakin luas pula pengetahuan dari karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yang jenjang pendidikannya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya dan sebaliknya.

5.3.1.2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya.

1. Memahami Cara Pelaksanaan Pekerjaan Yang Diberikan

Job description pada suatu perusahaan merupakan petunjuk dan gambaran jelas sebuah pekerjaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Job description

menjelaskan tugas, peran, serta wewenang setiap karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Hal ini tentu bertujuan untuk memberi kejelasan setiap karyawan dalam bekerja dan mencapai target yang diberikan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai memahami cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Memahami Cara Pelaksanaan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	25	60,97%
3	Cukup Setuju	3	7,32%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden memahami cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 31,71% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 3 responden dengan persentase 7,32% menyatakan cukup setuju. Analisis menunjukkan bahwa banyak cara karyawan untuk dapat memahami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien, alasannya adalah untuk menghemat waktu dan tenaga. Selain itu karyawan akan lebih senang jika pekerjaan tidak deadline dan terbengkalai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dikarenakan sudah banyak karyawan yang tahu

bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memahami pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

2. Memiliki Kesesuaian Variasi Pengetahuan dalam Melaksanakan Tugas

Sikap profesional harus dimiliki setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Profesionalitas dalam bekerja dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai memiliki kesesuaian variasi dengan pengetahuan melaksanakan tugas dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Memiliki Kesesuaian Variasi Dengan Pengetahuan Melaksanakan Tugas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	24	58,54%
3	Cukup Setuju	4	9,75%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden memiliki kesesuaian variasi dengan pengetahuan melaksanakan tugas bahwa sebanyak 24 responden dengan persentase 58,54% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 31,71% menyatakan sangat setuju dan

kemudian sedikitnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,75% menyatakan cukup setuju. Dari analisis penulis menunjukkan bahwa banyak cara karyawan untuk dapat memahami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Pengetahuan dalam mengerjakan tugas sangat diperlukan pada PT. Sari Lembah Subur terutama bagian administrasi, hal ini dikarenakan bagian administrasi merupakan bagian penting berjalannya operasional perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju.

3. Memahami Cakupan Pekerjaan Yang Diberikan

Untuk menjadi karyawan berkualitas di sebuah perusahaan, yang terpenting adalah menjalani tugas dengan baik. Bertanggung jawab pada pekerjaan saja ternyata tidak cukup menjadikan karyawan memiliki kualitas terbaik. Salah satu ciri utama karyawan berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Para karyawan telah mengerti bagaimana untuk menyelesaikan cakupan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai memahami cakupan pekerjaan yang diberikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Memahami Cakupan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	9,76%
2	Setuju	29	70,73%
3	Cukup Setuju	8	19,51%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden memahami cakupan pekerjaan yang diberikan bahwa sebanyak 29 responden dengan persentase 70,73% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 19,51% menyatakan cukup setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,76% menyatakan sangat setuju. Dari hasil analisis penulis menunjukkan bahwa terdapat 8 responden menjawab cukup setuju, jumlah tersebut cukup banyak dan dapat diduga karyawan yang menjawab cukup setuju ini kurang dalam menyikapi pekerjaan yang diberikan dan bisa saja pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga cakupan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Para karyawan telah mengerti bagaimana untuk menyelesaikan cakupan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

5.3.1.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak.

1. Pengalaman Kerja Dahulu Dengan Pekerjaan dan Tugas Sekarang

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam perusahaan yang dikarenakan kemampuan karyawan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. *Soft skill* merupakan salah satu yang juga penting dalam dunia kerja. Calon pegawai yang pernah bekerja sebelumnya pasti setidaknya telah memiliki soft skill yang dibutuhkan, seperti *public speaking*, bekerja sama dalam tim,

berfikir kreatif, dan sebagainya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pengalaman kerja dahulu dengan pekerjaan dan tugas sekarang yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Pengalaman Kerja Dahulu Dengan Pekerjaan dan Tugas Sekarang

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	34,14%
2	Setuju	21	51,22%
3	Cukup Setuju	4	9,76%
4	Tidak Setuju	2	4,88%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden pengalaman kerja dahulu dengan pekerjaan dan tugas sekarang bahwa sebanyak 21 responden dengan persentase 51,22% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 34,14% menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,76% menjawab cukup setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 2 responden dengan persentase 4,88% menyatakan tidak setuju. Dari hasil analisis penulis menunjukkan sedikitnya terdapat 2 responden menjawab tidak setuju dengan tugas yang sekarang, mungkin saja karyawan ini sebelumnya tidak pada posisi administrasi pada PT. Sari Lembah Subur sehingga mereka menjawab tidak setuju dan bahkan mereka perlu belajar dengan tugas baru mereka. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju.

2. Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Dengan Pendidikan dan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan

Kemampuan kerja karyawan dipengaruhi banyak faktor yang diantaranya adalah pengalaman kerja yang sebelumnya. Pendidikan juga memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Memiliki Pengalaman Kerja Yang Sesuai Dengan Pendidikan dan Kemampuan Yang Dimiliki Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	21,95%
2	Setuju	23	56,10%
3	Cukup Setuju	9	21,95%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan bahwa sebanyak 23 responden dengan persentase 56,10% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar 21,95% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 9 responden dengan persentase 21,95% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan karyawan yang ada pada divisi administrasi pada PT. Sari Lembah Subur telah baik hal ini dikarenakan para karyawan telah memiliki kemampuan

yang baik untuk menunjang pekerjaannya. Pekerjaan yang banyak akan cepat selesai jika dikerjakan dengan kemampuan kerja yang memadai dan professional. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Pendidikan juga memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan dan tentunya karyawan tentunya akan lebih paham dengan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

3. Pengalaman Kerja Dapat Membantu dan Memberikan Hasil Kerja Yang Baik

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut telah cakap dalam bekerja dan telah memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka pekerjaan akan cepat selesai dengan tepat waktu dan efisien. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai pengalaman kerja dapat membantu dan memberikan hasil kerja yang baik yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Pengalaman Kerja Dapat Membantu dan Memberikan Hasil Kerja Yang Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	36,58%
2	Setuju	23	56,10%
3	Cukup Setuju	3	7,32%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan bahwa sebanyak 23 responden dengan persentase 56,10% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 15 responden atau sebesar 36,58% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 3 responden dengan persentase 7,32% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan karyawan yang ada pada divisi administrasi pada PT. Sari Lembah Subur telah baik hal ini dikarenakan para karyawan telah memiliki kemampuan yang baik untuk menunjang pekerjaannya. Pekerjaan yang banyak akan cepat selesai jika dikerjakan dengan kemampuan kerja yang memadai dan professional. Selain itu, dikarenakan karyawan tersebut telah cakap dalam bekerja dan telah memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka pekerjaan akan cepat selesai dengan tepat waktu dan efisien. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju pada pernyataan yang ada.

5.3.1.4. Keterampilan Kerja

Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif. Jadi disitu terdapat hubungan antara proses dan keterampilan komunikasi antar personal.

1. Mengetahui Tugas Yang Harus Dikerjakan Ditempat Kerja

Tugas merupakan kewajiban yang harus dikerjakan oleh karyawan karena tugas adalah salah satu beban kerja. Karyawan tentunya telah mengerti dengan tugas-tugas yang akan diberikan oleh atasan dan harus selesai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu karyawan juga harus tahu dengan apa yang harus dikerjakan ditempat kerja, jika tidak mengetahui dengan pekerjaan maka karyawan tersebut tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengetahui Tugas Yang Dikerjakan Ditempat Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	34,15%
2	Setuju	22	53,66%
3	Cukup Setuju	5	12,19%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar 34,15% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 5 responden dengan persentase 12,19% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan karyawan yang ada pada divisi adminstrasi pada PT. Sari Lembah Subur telah baik hal ini dikarenakan para karyawan telah memiliki pengetahuan analisa yang baik untuk menunjang

pekerjaanya. Selain itu, dikarenakan karyawan tersebut telah cakap dalam bekerja dan telah memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka pekerjaan akan cepat selesai dengan tepat waktu dan efisien. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Karyawan yang profesional akan mengerti bagaimana dia akan menempatkan pada dirinya pada suatu tempat kerja, mereka tahu dengan pekerjaan yang mana yang harus dikerjakan dan yang mana yang harus didahulukan.

2. Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Yang Sulit

Pekerjaan yang sulit akan cepat diselesaikan jika dilakukan secara bersama-sama. Selain itu pekerjaan yang seperti ini sangat diperlukan kerja tim yang baik dan aktif. Jika pekerjaan yang sulit dikerjakan secara personal maka pekerjaan lama untuk selesai dan membutuhkan waktu yang cukup lama dalam penyelesaiannya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Yang Sulit

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	24,39%
2	Setuju	28	68,29%
3	Cukup Setuju	3	7,32%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit bahwa sebanyak 28 responden

dengan persentase 68,29% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 24,39% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 3 responden dengan persentase 7,32% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan seseorang berbeda-beda terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Divisi administrasi dapat dikatakan divisi yang sulit hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab cukup setuju, hal ini dapat saja dipengaruhi oleh banyak faktor terutama skill pada diri karyawan tersebut yang kurang dalam bidang administrasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Karyawan yang profesional akan mengerti bagaimana dia akan menempatkan pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan dan tugas yang sulit akan merasa ringan jika dikerjakan secara bersama-sama.

3. Selalu Mempunyai Inspirasi Dalam Mengerjakan Pekerjaan

Karyawan yang kreatif tentunya akan mencari cara untuk bagaimana pekerjaan yang sedang dikerjakan agar cepat selesai dengan tepat waktu, banyak cara karyawan untuk menyelesaikan yaitu dengan ide-ide yang ada pada diri karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Inspirasi dalam bekerja sangat diperlukan pada diri karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Selalu Mempunyai Inspirasi Dalam Mengerjakan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	29,27%
2	Setuju	25	60,97%
3	Cukup Setuju	4	9,76%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 12 responden atau sebesar 29,27% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 4 responden dengan persentase 9,76% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis tanggapan karyawan sudah baik dalam menggunakan isnpirasinya dalam bekerja, karena dalam bekerja jika menggunakan inspirasi maka kerja dapat bergairah dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Karyawan yang profesional akan mengerti bagaimana dia akan menggunakan akal nya dalam bekerja untuk bagaimana karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Inspirasi dalam bekerja sangat diperlukan pada diri karyawan. Jika karyawan bekerja dengan tepat waktu maka hasil kinerjanya pun baik dan maksimal.

4. Berorientasi Pada Peningkatan Mutu Pekerjaan

Orientasi bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan memiliki mutu kerja yang baik atau tidak dan digunakan sebagai evaluasi pada perusahaan. Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai kompensasi dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Berorientasi Pada Peningkatan Mutu Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	25	60,97%
3	Cukup Setuju	3	7,32%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 60,97% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 31,71% menyatakan sangat setuju dan kemudian sedikitnya sebanyak 3 responden dengan persentase 7,32% menyatakan cukup setuju. Dari hasil analisis penulis sedikitnya terdapat 3 responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan ini hal ini mungkin saja dikarenakan karyawan tersebut kurang dalam orientasi dalam hal mutu kerja, mereka belum yakin terhadap hasil mutu kerjanya

dan cenderung tidak memperdulikan mutu hasil pekerjaan yang dikerjakan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju. Jika mutu hasil kerja yang baik maka produktivitasnya pun akan baik dan maksimal dan tidak di pungkiri juga jika karyawan memiliki mutu kerja yang baik maka kinerjanya pun akan semakin baik dan telah memberikan kontribusi pada perusahaan.

5.3.1.5. Usia

Dalam menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

1. Tingkat Usia Berpengaruh Terhadap Hasil Kerja Yang Diberikan

Usia seorang karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan, karyawan yang sudah tua tentunya berkurang dalam segi hasil kerja berbeda dengan karyawan yang berumur muda. Usia karyawan menjadi batasan dalam bekerja, usia muda lebih produktif dan loyal pada perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai tingkat usia berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tingkat Usia Berpengaruh Terhadap Hasil Kerja Yang Diberikan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	26,83%
2	Setuju	27	65,85%
3	Cukup Setuju	2	4,88%
4	Tidak Setuju	1	2,44%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden tingkat usia berpengaruh terhadap hasil kerja yang dibebankan bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 65,85% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 26,83% menyatakan sangat setuju, kemudian sedikitnya sebanyak 2 responden dengan persentase 4,88% menyatakan cukup setuju dan sebanyak 1 responden atau dengan persentasi 2,44% menjawab tidak setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan seseorang berbeda-beda terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Usia akan menjadi acuan dalam bekerja, semakin tua karyawan tersebut maka hasil kinerjanya pun akan menurun dan tidak maksimal. Pada bagian administrasi ternyata masih banyak karyawan yang memiliki usia yang produktif dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Usia karyawan menjadi batasan dalam bekerja, usia muda lebih produktif dan loyal pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju.

2. Usia Karyawan Sudah Sesuai Dengan Penempatan Pekerjaannya

Usia karyawan tentunya akan menjadi bagian peneting dalam menempatkan karyawan. Faktor usia tenaga kerja perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan karena untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang muda akan ditempatkan yang membutuhkan tenaga yang kuat dan prima yang dikarenakan yang muda lebih aktif daripada yang berusia tua. Karyawan yang tua biasanya ditempatkan dikantor dan tidak berkaitan dengan tenaga melainkan hanya

menggunakan pikiran untuk berfikir. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai usia karyawan sudah sesuai dengan penempatan pekerjaannya yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Usia Karyawan Sudah Sesuai Dengan Penempatan Pekerjaannya

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	19	46,34%
3	Cukup Setuju	5	12,19%
4	Tidak Setuju	4	9,76%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden tingkat usia berpengaruh terhadap hasil kerja yang dibebankan bahwa sebanyak 19 responden dengan persentase 46,34% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden atau sebesar 31,71% menyatakan sangat setuju, kemudian sedikitnya sebanyak 5 responden dengan persentase 12,19% menyatakan cukup setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentasi 9,76% menjawab tidak setuju. Dari hasil analisis penulis kemampuan seseorang berbeda-beda terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Beban kerja yang banyak akan berpengaruh pada hasil kerja dari karyawan. Hal ini bisa dilihat dari karyawan yang berusia tua, mereka belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan maksimal. Faktor usia sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan terutama jika beban kerja melebihi kapasitas diri karyawan. Berdasarkan

penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden kategori setuju.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja

Tabel 5.22

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Penempatan Kerja (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kesesuaian pendidikan dengan penempatan	6	24	6	5	-	
	Bobot Skor	30	96	18	10	-	154
2	Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan	31	4	6	-	-	
	Bobot Skor	155	16	18	-	-	189
3	Pendidikan dapat membantu pekerjaan dengan baik	12	25	4	-	-	
	Bobot Skor	60	100	12	-	-	172
4	Memahami cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan	13	25	3	-	-	
	Bobot Skor	65	100	9	-	-	174
5	Memiliki kesuaian variasi dengan pengetahuan dalam melaksanakan tugas	13	24	4	-	-	
	Bobot Skor	65	96	12	-	-	173
6	Memahami cakupan pekerjaan yang diberikan	4	29	8	-	-	
	Bobot Skor	20	116	24	-	-	160
7	Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sekarang	14	21	4	2	-	
	Bobot Skor	70	85	12	4	-	171

8	Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan	9	23	9	-	-	
	Bobot Skor	45	92	27	-	-	164
9	Pengalaman kerja dapat membantu dan memberikan hasil kerja yang baik	15	23	3	-	-	
	Bobot Skor	75	92	9	-	-	176
10	Mengetahui tugas yang harus dikerjakan ditempat kerja	14	22	5	-	-	
	Bobot Skor	70	88	15	-	-	173
11	Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit	10	28	3	-	-	
	Bobot Skor	50	112	9	-	-	171
12	Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan	12	25	4	-	-	
	Bobot Skor	60	100	12	-	-	172
13	Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan	13	25	3	-	-	
	Bobot Skor	65	100	9	-	-	174
14	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan	11	27	2	1	-	
	Bobot Skor	55	108	6	2	-	171
15	Usia karyawan sudah sesuai dengan penempatan pekerjaannya	13	19	5	4	-	
	Bobot Skor	65	76	15	8	-	164
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	2558

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel penempatan kerja pada PT. Sari Lembah Subur dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2558. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 15 \times 5 \times 41 = 3075$$

$$\text{Nilai terendah} = 15 \times 1 \times 41 = 615$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{3075 - 615}{5} = 492$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel penempatan kerja pada PT. Sari Lembah Subur, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2583 - 3075$$

$$\text{Setuju} = 2091 - 2583$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1599 - 2091$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1107 - 1599$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 615 - 1107$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel penempatan kerja pada PT. Sari Lembah Subur berada pada kategori sangat baik hal ini dilihat dari kriteria penilaian berada diantara 2583 - 3075. Dari hasil rekapitulasi maka diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah baik dalam mengukur penempatan kerja yang ada pada PT. Sari Lembah Subur. Oleh karena itu semakin tinggi nilai kriteria maka semakin baik pula penempatan kerja pada perusahaan. Penempatan

kerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan, semakin tepat penempatan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.5.1. Kualitas Kerja

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

1. Kecakapan Bekerja

Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi guna tercapainya kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pelaksanaan tugas dengan mutu pekerjaan yang dimiliki seperti produktivitas yang dimiliki yang diberikan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan tersebut

mendapatkan kompensasi dari perusahaan sebagai kompensasi dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan kecakapan bekerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Kecakapan Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	46,34%
2	Setuju	22	53,66%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dipaparkan hasil tanggapan reponden mengenai kecakapan kerja karyawan bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menjawab setuju dan kemudian sebanyak 19 responden dengan persentase 46,34% menjawab sangat setuju. Hasil analisis penulis kecakapan responden pada PT. Sari Lembah Subur telah baik dan karyawan telah menyesuaikan diri dalam bekerja sehingga hasil kinerjanya pun baik. Dari penjelasan diatas mengenai tanggapan kecakapan dalam bekerja maka dapat disimpulkan bahwa responden menjawab pada kategori setuju atas kecakapan kerja. Hal ini dikarenakan para karyawan memiliki kecakapan kerjanya yang tergolong baik. Maka oleh sebab itu akan berdampak pada pekerjaan yang mereka kerjakan dan dapat tercapainya tujuan pada PT. Sari Lembah Subur.

2. Ketelitian Bekerja

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi, apabila setiap karyawan memiliki sikap ini maka

akan terwujud tujuan kinerja dan hasil kerjapun pasti diatas standar kerja, sehingga ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti karyawan tersebut sudah termotivasi dari dalam dirinya sendiri sehingga apa yang disampaikan atau diperintahkan pemimpin karyawan mampu menyelesaikannya karena sudah termotivasi. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai ketelitian bekerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Ketelitian Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	39,02%
2	Setuju	25	60,98%
3	Cukup Setuju	-	
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.24 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden dengan persentase 60,98% menjawab setuju, kemudian sebanyak 16 responden dengan persentase 39,02% menjawab sangat setuju. Dari tanggapan responden tersebut responden paling banyak menjawab dengan tanggapan setuju dikarenakan setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Sebagai karyawan yang baik dan berkontribusi di dalam organisasi mereka harus mengikuti arahan yang telah diberikan oleh pimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada kategori setuju. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang baik serta rapi, sehingga dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian itu adalah kewajiban yang hakiki bagi karyawan

karena itu merupakan sebagai tuntutan kerja yang telah ditetapkan pada PT. Sari Lembah Subur untuk mendapatkan hasil kerja yang diatas standar kinerja.

3. Ketepatan Dalam Bekerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai ketepatan dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Ketepatan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	46,34%
2	Setuju	22	53,66%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden ketepatan dalam bekerja bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menjawab setuju, kemudian sebanyak 19 responden dengan persentasi 46,34% menjawab sangat setuju. Dari hasil tanggapan diatas maka dapat dianalisis bahwa tanggapan kerja para karyawan dianggap telah baik dan responsive. Yang dikarenakan semua karyawan telah memiliki ilmu pengetahuan dan dapat

mengambil keputusan dengan bijak. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja dalam kategori setuju atau baik. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

5.5.2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang karyawan.

1. Hasil Kerja Yang Baik

Hasil kerja yang baik adalah salah satu upaya seorang karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri dan mendapatkan pujian dari atasan baik itu secara langsung maupun tidak langsung dan ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Sebuah perusahaan atau organisasi selalu berpendapat bahwa pengeluaran sekecil-kecilnya dan pendapatan sebesar-besarnya, namun organisasi memerlukan hasil kerja yang baik yang maksimal yang dikerjakan oleh para karyawan yang ada di lingkungan PT. Sari Lembah Subur untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai hasil kerja yang baik yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Hasil Kerja Yang Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	48,78%
2	Setuju	20	48,78%
3	Cukup Setuju	1	2,44%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.26 dapat dipaparkan mengenai tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik bahwa sebanyak 20 responden dengan persentase 48,78% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 20 responden dengan persentase 48,78% menyatakan sangat setuju. Sementara itu sedikitnya sebanyak 1 responden dengan persentase 2,44% menyatakan cukup setuju, artinya para karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan selalu dengan hasil kerja yang baik. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden dengan pencapaian hasil kerja berada pada kategori sangat setuju dan setuju. Hal ini dikarenakan karyawan yang seperti ini lebih mementingkan mutu pencapaian hasil kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena tak sedikit karyawan mendapat penghargaan atas hasil kinerja yang sangat memuaskan.

2. Penyelesaian Pekerjaan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target atau dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik maka karyawan harus melakukannya, apabila tidak sesuai

target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan, sehingga akan terhambatnya efektifitas didalam organisasi dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai penyelesaian pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Penyelesaian Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	39,02%
2	Setuju	22	53,66%
3	Cukup Setuju	3	7,32%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.27 dapat diketahui hasil tanggapan responden tentang proses penyelesaian pekerjaan diketahui bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 16 responden dengan persentase 39,02% menyatakan setuju dan sebanyak 3 responden atau sebesar 7,32% menyatakan cukup setuju. Dari analisis penulis jawaban responden telah baik dan para karyawan telah merasakan adanya proses kerja yang lancar sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada pada PT. Sari Lembah Subur dapat terselesaikan dengan cepat dan relevan. Karyawan akan sangat senang jika proses kerjanya tidak terkendala dan perusahaan memfasilitasi kerja para karyawan. Dari penjelasan diatas mengenai tanggapan proses kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian pekerjaan dalam kategori setuju. Hal ini, dikarenakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat membuahkan hasil jika proses sudah ditentukan. Maka oleh sebab itu, pekerjaan

yang dihasilkan pun akan berjalan dengan baik dan maksimal dan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

3. Pencapaian Target

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target maka karyawan harus melakukannya, apabila tidak sesuai target kinerja karyawan tidak akan terwujud atau dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan, sehingga akan terhambatnya efektifitas didalam organisasi dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai pencapaian target yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Pencapaian Target

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	53,66%
2	Setuju	19	46,34%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.28 dapat dipaparkan mengenai tanggapan responden mengenai pencapaian target bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 19 responden atau sebesar 46,34%. Dari hasil pamaran tersebut maka dapat dianalisis tanggapan responden telah menunjukkan pencapaian target perusahaan telah sangat baik. Para karyawan telah berusaha keras untuk dapat berkontribusi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan

mengenai tanggapan responden dengan pencapaian target berada pada kategori sangat setuju. Hal ini terjadi karena para karyawan telah memiliki target dalam bekerja dan harus relevan sesuai dengan perusahaan.

5.5.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan yang dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1. Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	34,15%
2	Setuju	26	63,41%
3	Cukup Setuju	1	2,44%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.29 diatas dapat diketahui mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu bahwa sebanyak 26 responden dengan persentase 63,41% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 responden dengan

persentase 34,15% menyatakan sangat setuju, sementara itu sebanyak 1 responden dengan persentase 2,44% menyatakan cukup setuju yang berarti dari 1 responden ini merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktunya dan terkadang mereka sering terlambat untuk datang ke kantor. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu pada kategori setuju. Hal ini, dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan atau peraturan yang telah ditetapkan pada PT. Sari Lembah Subur.

2. Bekerja Tepat Waktu

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan taat akan peraturan, jika pimpinan menetapkan pekerjaan harus selesai sesuai target atau dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik maka karyawan harus melakukannya. Selain itu bekerja tepat waktu berkaitan dengan jam pulang kerja karena karyawan sangat menyukai dengan adanya jam pulang bila tepat waktu dan tidak mengulur waktu. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai bekerja tepat waktu yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Bekerja Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	28	68,29%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	41	100,00
---------------	-----------	---------------

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.30 diatas dapat diketahui mengenai bekerja tepat waktu bahwa sebanyak 28 responden dengan persentase 68,29% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentase 31,71% menyatakan sangat setuju. Dari analisi penulis kinerja karyawan telah baik dan baik hal ini dilihat dari jumlah persentase karyawan yang menyatakan mereka bekerja sudah tepat waktu dan efisien. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden mengenai bekerja tepat waktu pada kategori setuju. Hal ini, dikarenakan para karyawan sudah menjalankan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan atau peraturan yang telah ditetapkan pada PT. Sari Lembah Subur.

3. Memanfaatkan Waktu Secara Maksimal Dalam Bekerja

Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat di ulang dan tidak dapat dihentikan. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Memanfaatkan Waktu Secara Maksimal Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	34,15%
2	Setuju	26	63,41%
3	Cukup Setuju	1	2,44%

4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.31 diatas dapat diketahui mengenai memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja bahwa sebanyak 26 responden dengan persentase 63,41% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 14 responden dengan persentase 34,15% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,44% menyatakan cukup setuju. Dari analisis penulis karyawan bekerja telah baik dan baik hal ini dilihat dari jumlah persentase karyawan yang menyatakan mereka bekerja sudah maksimal dan tepat waktu. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja pada kategori setuju. Hal ini, dikarenakan para karyawan telah bekerja semaksimal mungkin dan memberikan yang terbaik pada perusahaan dan selalu mengedepankan mutu hasil kerjanya untuk perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

5.5.4. Eektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi digunakan secara maksimal dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

1. Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Yang Baik

Secara umum keterampilan adalah suatu kemampuan dalam menggunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai

tambah dari hasil yang di kerjakan tersebut. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan atau training. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Yang Baik

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	41,46%
2	Setuju	22	53,66%
3	Cukup Setuju	2	4,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas dapat diketahui mengenai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 53,66% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 17 responden dengan persentase 41,46% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 responden atau sebesar 4,88% menyatakan cukup setuju. Hasil analisis penulis bahwasanya 2 responden tidak mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan tanggapan responden mengenai pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan

memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang berbeda-beda. Keterampilan tersebut digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan, agar pekerjaan yang dilakukanpun dapat meningkatkan hasil kinerja dari keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut.

2. Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan Perusahaan

Menunda-nunda pekerjaan atau *procrastination* ternyata menjadi persoalan banyak orang. Saat memiliki tugas yang segera mesti diselesaikan, sering kita justru memilih mengerjakan hal lain yang seharusnya dikesampingkan. Orang yang perfeksionis kerap juga menghindari penilaian orang lain terhadap kekurangan yang dimiliki. Akibat terlalu sibuk mencari kesempurnaan, dia melupakan fakta banyaknya waktu yang terbuang. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan Perusahaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	39,02%
2	Setuju	24	58,54%
3	Cukup Setuju	1	2,44%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.33 diatas dapat diketahui mengenai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan bahwa sebanyak 24 responden dengan persentase 58,54% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 16

responden dengan persentase 39,02% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,44% menyatakan cukup setuju. Hasil analisis penulis bahwasanya 1 responden sering menunda pekerjaan yang telah diberikan dan menjadi terbengkalai sehingga karyawan ini kurang efisien dalam memanfaatkan waktu yang tersedia. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan tanggapan responden mengenai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dalam kategori setuju.

5.5.5. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan sebuah instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dima ia bekerja.

1. Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berpikir kreatif dan inisiatif tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang berjiwa seni, yang bergerak dibidang seni, yang membutuhkan daya kreativitas tinggi tapi juga oleh mereka yang bekerja di bidang-bidang lainnya. Disemua bidang pekerjaan dibutuhkan yang namanya inovasi, untuk menghasilkan inovasi tersebut karyawan dituntut untuk dapat berpikir kreatif guna untuk berinovasi mengenai pekerjaannya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mempunyai Inisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	36,59%

2	Setuju	26	63,42%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.34 diatas dapat diketahui mengenai mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan bahwa sebanyak 26 responden dengan persentase 63,42% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 15 responden dengan persentase 36,59% menyatakan sangat setuju. Hasil analisis penulis pernyataan responden dalam indikator ini telah baik dan tidak mengedepankan ego, inisiatif karyawan sangat diperlukan dalam bekerja, karyawan yang memiliki loyalitas dapat dikatakan karyawan tersebut loyal dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan tanggapan responden mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan disemua bidang pekerjaan dibutuhkan yang namanya inovasi, untuk menghasilkan inovasi tersebut karyawan dituntut untuk dapat berpikir kreatif guna untuk berinovasi mengenai pekerjaannya.

2. Mampu Menyelesaikan Tugas Tanpa Meminta Bantuan Orang Lain

Sebagai karyawan kadang memang diberi beban kerja yang cukup tinggi. Apalagi jika karyawan dianggap sebagai karyawan berkompeten dan bisa dipercaya. Biasanya karyawan akan bebaskan beban kerja yang tinggi, seiring kepercayaan atasan dan rekan kerja yang juga semakin besar pada kita. Pekerjaan banyak tidak akan selesai jika karyawan tidak bisa memilah mana yang penting untuk diselesaikan terlebih dahulu tanpa bantuan dari orang lain. Pastinya semua

tugas penting, maka harus disesuaikan prioritasnya. Mungkin berdasarkan urutan waktu, atau bisa juga urutan urgensinya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Tugas Tanpa Meminta Bantuan Orang Lain

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	31,71%
2	Setuju	26	63,41%
3	Cukup Setuju	2	4,88%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel 5.35 diatas dapat diketahui mengenai mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain bahwa sebanyak 26 responden dengan persentase 63,42% menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 responden dengan persentase 31,71% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,88% menyatakan cukup setuju. Hasil analisis penulis maka dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden terdapat 2 responden yang menjawab cukup setuju hal ini mungkin dikarenakan karyawan tersebut kurang mngerti dalam hal pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dikerjakan sehingga mereka memerlukan bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan tanggapan responden mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain dalam kategori setuju. Biasanya karyawan akan bebankan beban kerja yang

tinggi, seiring kepercayaan atasan dan rekan kerja yang juga semakin besar pada kita. Pekerjaan banyak tidak akan selesai jika karyawan tidak bisa memilah mana yang penting untuk diselesaikan terlebih dahulu tanpa bantuan dari orang lain.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.36
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kecakapan bekerja	19	22	-	-	-	
	Bobot Skor	95	88	-	-	-	183
2	Ketelitian bekerja	16	25	-	-	-	
	Bobot Skor	80	100	-	-	-	180
3	Ketepatan dalam bekerja	19	22	-	-	-	
	Bobot Skor	95	88	-	-	-	183
4	Hasil kerja yang baik	20	20	1	-	-	
	Bobot Skor	100	80	3	-	-	183
5	Penyelesaian pekerjaan	16	22	3	-	-	
	Bobot Skor	80	88	9	-	-	177
6	Pencapaian target	22	19	-	-	-	
	Bobot Skor	110	76	-	-	-	186
7	Menyelesaikan tugas tepat waktu	14	26	1	-	-	

	Bobot Skor	70	104	3	-	-	177
8	Bekerja tepat waktu	13	28	-	-	-	
	Bobot Skor	65	112	-	-	-	177
9	Memanfaatkan waktu secara maksimal dalam bekerja	14	26	1	-	-	
	Bobot Skor	70	104	3	-	-	177
10	Memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik	17	22	2	-	-	
	Bobot Skor	85	88	6	-	-	179
11	Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	16	24	1	-	-	
	Bobot Skor	80	96	3	-	-	179
12	Mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	15	26	-	-	-	
	Bobot Skor	75	104	-	-	-	179
13	Mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan orang lain	13	26	2	-	-	
	Bobot Skor	65	104	6	-	-	175
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	2335

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu

sebesar 2360. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 13 \times 5 \times 41 = 2665$$

$$\text{Nilai terendah} = 13 \times 1 \times 41 = 533$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2665 - 533}{5} = 426$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 2237 - 2663$$

$$\text{Setuju} = 1811 - 2237$$

$$\text{Cukup Setuju} = 1385 - 1811$$

$$\text{Tidak Setuju} = 959 - 1385$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 533 - 959$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 2237 - 2663. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja PT. Sari Lembah Subur maka dengan hasil kerja karyawan tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan efisien.

5.7 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh konflik kerja terhadap kinerja

karyawan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan *SPSS 24* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.066	5.163		4.855	.000
	Penempatan Kerja	.520	.084	.705	6.204	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Maka model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 25,066 + 0,520 X$$

Dimana:

a = Nilai konstanta 25,066 yang berarti bahwa nilai konstanta, ketika penempatan kerja konstan, maka nilai kinerjanya 25,066.

b = Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,520 menyatakan bahwa apabila penempatan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,520 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan, semakin besar kkerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel penempatan kerja dan variabel kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Hubungan dua variabel tersebut dapat

terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Kedua variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.484	3.1643

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independent (penempatan kerja) dan dependent (kinerja karyawan) di PT. Sari Lembah Subur.

5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada tabel 5.38 diatas maka dapat diperoleh besaran nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas yaitu digunakan *R Square*. Dari analisis regresi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,497 atau 49,7%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi penempatan kerja pada penelitian ini adalah sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.7.4 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja

karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.066	5.163		4.855	.000
Penempatan Kerja	.520	.084	.705	6.204	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas tentang uji t , dapat dilihat pengaruh variabel penempatan kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (profitabilitas). Jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,204 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,684. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian penempatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 41 - 1 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 39) = 1,684$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Sari Lembah Subur adalah anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Sari Lembah Subur adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit PBSN yang memiliki Pir Trans, yang mana pemerintah telah menyetujui 29 perusahaan yang akan mengembangkan usaha perkebunan dengan pola Pir Trans yang terdiri dari 24 perusahaan swasta dan 5 perusahaan negara (PTP) yang terbesar di 10 Provinsi. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 41 karyawan PT. Sari Lembah Subur divisi bagian administrasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel penempatan kerja karena diduga dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dimana hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang positif sehingga dapat disimpulkan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial dan juga positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur. Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai koefisien uji t hitung, besaran nilai t hitung > t tabel dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kemudian diketahui besaran

nilai kontribusi yang diberikan variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 atau 49,7%. Artinya penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur dan sedangkan sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penempatan kerja yang ada pada PT. Sari Lembah Subur telah baik dan mendapat respon baik pada setiap karyawan. Menurut para karyawan yang bekerja pada PT. Sari Lembah Subur mereka telah ditempatkan kerja yang telah sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang ada pada diri karyawan.

Penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, tetapi juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga the right man on the right job tercapai, dan didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizky Randa (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PKS PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu yang mendapatkan hasil penelitian bahwa

penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS
PT. Suri Senia Plasmataruna Talikumain Rokan Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, hal ini dikarenakan penempatan kerja karyawan telah sesuai dengan kualifikasi tempat kerja, semakin tepat penempatan maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, yang berarti bahwa penempatan kerja yang tepat maka dapat memberikan hasil kinerja yang baik pula.
3. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penempatan kerja dan kinerja karyawan sebagian besar responden menyatakan kategori setuju pada PT. Sari Lembah Subur. Hal ini dapat diartikan kinerja karyawan yang diberikan dapat dibuktikan dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan karyawan tersebut diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh dalam bekerja.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Pihak PT. Sari Lembah Subur harus terus menerus meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan lagi penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang baik.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar mengurangi beban kerja pada karyawannya seperti dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada PT. Sari Lembah Subur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y. D. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Malang). *Jurnal administrasi Bisnis Vol. 9 No. 1*, 1-7.
- Bintoro, M. dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*. Jakarta: Salemba empat.
- Fahrial dan Romanto. 2018. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuantan Singing*. *Jurnal Dinamika Pertanian Vol. XXXIV*, 81-86.
- Gayang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan realita*. Bogor:IN MEDIA.
- Goni, L. D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutigo Kantor Pusat manado. *EMBA Vol.3 No. 4*, 44-54.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Cetakan Dua Puluh*. Yogyakarta:BPPEE.
- Hariandja, T.E Marihot. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. pekanbaru: UR Press.
- Karmita S, B. D. (2015). Pengaruh motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada analisis kredit Pt. BPD Bali Cabang Utama Denpasar) . *E-Jurnal Ekonomi an Bisnis Universitas Udayana Vol. 4 No. 12*, 947-974.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta:Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya:Zifatama Publisher.
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. (2006). *human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Nurzaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung:CV PUSTAKA SETIA.
- Pua, B. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2*, 2761-2770.
- Rafii, A. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Jom Fisipol Vol. 2 No. 1*, 1-12.
- Rivai, V., & dan Basri, A. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Riyanto, A. D. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi Vol. 5 No. 2*, 132-136.
- Runtuwene, P. D. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16 No. 01*, 269-279.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto, B. W. (2007). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Yunita, K. D. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4*, 1-10.

