

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ARARA ABADI CABANG PEKANBARU

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



OLEH :

NURFITRIANI

165210311

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASIKERJA KARYAWAN PADA PT. ARARA ABADI CABANG PEKANBARU.

Oleh :

NURFITRIANI

NPM : 165210311

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bidang External departement pada PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru dengan dijadikan sampel adalah 38 orang sebagai responden.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu dan disiplin kerja. Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mendukung terciptanya prestasi kerja yaitu penempatan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru dengan t -hitung sebesar $9,203 > t$ -tabel $1,688$.

Kata Kunci : *Penempatan Kerja , Prestasi kerja*

ABSTRAK

The effect of work placement on employee performance at PT. Arara Abadi Pekanbaru branch

By :

NURFITRIANI

NPM : 165210311

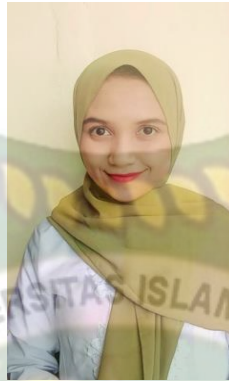
This study aims to determine how the effect of work placement on employee performance at PT.Arara Abadi Pekanbaru Branch. The population in this study were all employessof the external departement at PT. Arara Abadi Pekanbaru Branch with 38 people as respondents as a sample.

The level of employee performanceis influenced by several factors, namely work quality, wrok quantity, timing and work discipline. In addition, what needs tobe considered are the factors that support the creation of work performance, namely employee placement. This study uses quantitative menthods with data collection by means of questionnaires, interview and documentation.

The results of this study indicate that partially or the t-test of work placement has a positive and significant effect on the work performance of employess at PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru branch with a t-count of 9,203 > t-table 1,688

Keywords: Job Placement, Work Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Nurfitriani
NPM : 165210311
Tempat/tanggal lahir : Pasir Pengarayan, 27 Januari 1998
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Jumlah Saudara : 4 (empat) bersaudara, anak ke 1 (satu)
Alamat Rumah : JL. Pasir Putih, Perum Peputra Raya Blok X no 362
Pekanbaru, Riau.
Riwayat Pendidikan :
1. SDN 17 Pekanbaru
2. SMP Negeri 13 Pekanbaru
3. SMA Negeri 6 Pekanbaru

Pekanbaru, 20 Agustus 2020
Yang Menyatakan

(Nurfitriani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan untuk kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmad dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini telah banyak rintangan yang telah dihadapi penulis untuk menyelesaikannya, adapun judul skripsinya yaitu “ **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.** Dalam mengerjakan skripsi ini telah banyak masukan baik berupa kritikan maupun saran yang diberikan rekan dosen - dosen dan teman-teman. Masukan yang telah diberikan merupakan salah satu hal yang sangat besar dan penting untuk menyempurnakan isi skripsi. Dengan begitu saya sangat ingin mengucapkan rasa terima kasih saya kepada orang – orang yang telah banyak membantu dan ikut andil dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu di antaranya kepada Yth :

1. Ayahanda Burhanuddin dan Ibunda Asmanita yang telah membesarkan dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang dan selalu memberikan dukungan serta doanya untuk menjalankan perkuliahan ini hingga selesai sampai terselesaikannya skripsi untuk tugas akhir kuliah. Dengan semua yang telah diberikan dengan ikhlas yang tidak dapat dibalas dengan apapun yang ada di dunia ini, hanya dengan doa yang bisa penulis berikan, selalu berdoa kepada Allah SWT, ayahanda dan ibunda diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dijaga dari marabahaya dimanapun berada dan selalu dalam lindungan Allah SWT. .
2. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya , SE., MA selaku pembimbing saya berterimakasih sudah memberikan bimbingan serta masukan dalam penyusunan skripsi dengan penuh sabar dan ikhlas serta ketelatenan bapak untuk membantu saya. Semoga Allah SWT, membalas semua jasa bapak yang telah membantu, serta selalu didalam lindungan Allah SWT.
3. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.,L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.,Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ibu Dr Eva Sundari, SE. MM selaku Wakil Dekan II

Fakultas Ekonomi, serta Bapak Dr H. Zulhelmy M Hatta, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi.

6. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Islam Riau.
7. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa besar atas memberikan ilmunya selama ini.
8. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi serta Perpustakaan Universitas Islam Riau.
9. Bapak Edi selaku Manajer PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan juga terima kasih telah banyak membantu dalam proses penelitian dilapangan.
10. Kakak – kakak saya yaitu yang tergabung kedalam group super woman (kak midah, kak nina, kak yanti) yang telah membantu serta memberikan semangat, dan juga kebahagiaan.
11. Teman saya (Trisuci Ramadhani, Setya Ika Riani, Indah Purnamasari, Bg Yolanda Syahputra) dan teman – teman yang selalu menemani dalam pembuatan skripsi dan menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi saya..

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT, membalas semua amal kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

Nurfitriani

NPM. 165210311



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Daftar Isi

ABSTRAK	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematiaka	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Penempatan Kerja	11
2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	11
2.1.2 Kriteria Pelaksanaan Penempatan Kerja.....	14
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	15
2.1.4 Bentuk – Bentuk Penempatan.....	18
2.1.5 Sistem Penempatan	20
2.2 Prestasi Kerja	20
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	20
2.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestai Kerja.....	23
2.2.3 Kriteria dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.2.4 Proses Penilaian Prestasi Kerja.....	25
2.3 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	26

2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data Sekunder	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1 Kuesioner	34
3.5.2 Wawancara	34
3.5.3 Dokumentasi.....	35
3.6 Analisis Data	35
3.6.1 Uji validitas dan Reabilitas	35
3.6.2 Analisis Regresi Linear Serhana	36
3.6.3 Koefisien Korelasi	37
3.6.4 Koefisien Determinasi	37
3.6.5 Analisis Uji t (Parsial)	38

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan.....	39
4.2 Visi dan Misi	42
4.3 Nilai – Nilai Budaya Organisasi.....	43
4.4 Struktur Organisasi	44

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL

5.1 Karakteristik Responden	47
5.2 Pengujian Kualitas Data	51
5.2.1 Uji Validitas	51
5.2.2 Uji Reabilitas	54
5.3 Analisis Deskriptif	55
5.3.1 Analisis Penempatan Kerja	55
5.3.2 Analisis Prestasi Kerja	70
5.4 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	83
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	83
5.4.2 Koefesien Korelasi	86
5.4.3 Analisis Koefesien Determinasi	87
5.4.4 Analisis Uji t (parsial)	88
5.5 Pembahasan	90

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran	92

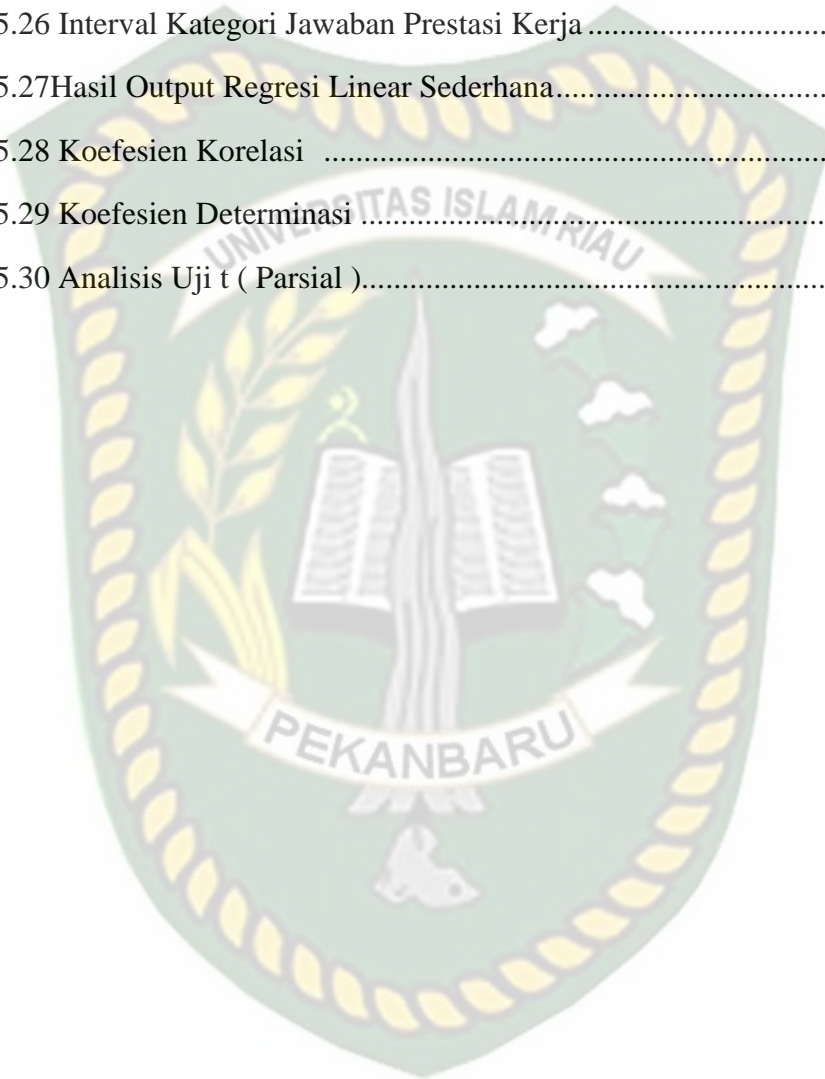
DAFTAR PUSTAKA	94
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Data Tingkat Pendidikan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel	31
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 5.2 Tingkat Umur Responden.....	49
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.4 Hasil Pengujian Validitas Penempatan Kerja	52
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Prestasi Kerja Karyawan.....	53
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reabilitas	54
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Minat yang dimiliki.....	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Bekerja.....	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Efektif dalam Pekerjaan	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Yang Baik	61
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Cepat Mengambil Keputusan	62
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Mudah Menganalisa Data.....	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sesuai Pengetahuan.....	65
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Fungsi dan Alat Pekerjaan.....	66
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Indikator Penempatan Kerja.....	67
Tabel 5.16 Interval Kategori Jawaban Penempatan Kerja	68
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Kerja dengan Ketelitian	71
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dengan Inisiatif	72
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Kerja Dalam Pencapaian Target.....	74
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Tugas Selesai Melebihi Target.....	75
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Tugas Selesai Sebelum Waktunya ..	76
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Dalam Bekerja.....	77

Tabel 5.23Tanggapan Responden Tentang Karyawan Datang Tepat Waktu	79
Tabel 5.24Tanggapan Responden Tentang Melakukan Peintah Atasan	80
Tabel 5.25Tanggapan Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja	81
Tabel 5.26 Interval Kategori Jawaban Prestasi Kerja	83
Tabel 5.27Hasil Output Regresi Linear Sederhana.....	83
Tabel 5.28 Koefesien Korelasi	86
Tabel 5.29 Koefesien Determinasi	87
Tabel 5.30 Analisis Uji t (Parsial).....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam sebuah keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari prestasi kerja, karena baik organisasi itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing. Prestasi kerja karyawan dalam setiap organisasi tentu berbeda-beda. Ada yang berprestasi tinggi, ada yang rendah, dan ada yang diantara keduanya.

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang merupakan salah satu aset paling berharga. Karena apapun kegiatan yang ada didalam perusahaan selalu melibatkan karyawan. Agar terciptanya karyawan yang berkualitas dan handal, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan salah satunya adalah prestasi kerja.

Banyak cara dan langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui dengan memperhatikan karyawan khususnya tentang kepuasan kerja karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2000:193-194) kepuasan kerja yakni merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dengan para pekerja melihat pekerjaan mereka. Maksudnya pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kesenangan dan memenuhi harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Sikap tersebut tercermin dari tindakan dalam melakukan pekerjaan dengan semangat, disiplin, mau bekerja sama dengan

pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Karena penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka karyawan akan puas dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu aspek penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah proses penempatan kerja.

Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hartatik (2014) penempatan kerja merupakan informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

Dengan adanya penempatan kerja maka akan timbul prestasi kerja, atau dapat dikatakan bahwa penempatan kerja membantu mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

PT. Arara Abadi adalah anak perusahaan Sinar Mas Group yang merupakan salah satu dari perusahaan – perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Arara Abadi mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan baku kayu kepada perusahaan satu grupnya yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper di perawang. Dalam operasional perusahaan ini menerima karyawan sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan kerja atau berpedoman kepada SOP yang sudah diterapkan. Pada panduan tertentu perusahaan menentukan karyawan dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kemampuan ataupun keahlian yang dimilikinya.

Penempatan kerja terhadap karyawan dilaksanakan sesuai dengan kriteria, prosedur dan faktor – faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas.

PT.Arara Abadi menentukan penempatan karyawan melalui proses seleksi yang sudah dilakukan oleh perusahaan tersebut. Penempatan karyawan ini bisa di karenakan kebutuhan dari perusahaan atau di karenakan kekosongan penempatan kerja, maka dari itu perusahaan baru lah menempatkan karyawan yang dibutuhkan. Penempatan kerja di PT. Arara Abadi didasari atas pengalaman kerja, pendidikan dan pengetahuan. Penempatan tesebut tidak saja diberikan kepada karyawan baru tetapi dapat diberikan kepada karyawan lama.

Dengan demikian penempatan karyawan ini merupakan usaha untuk menyalurkan sumber daya manusia sebaik – baiknya. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Arara Abadi karena ingin mengetahui bagaimana

penempatan dilakukan dalam perusahaan tersebut. Berikut ini karyawan external relation beserta departemen karyawan yang ada pada PT. Arara Abadi cabang pekanbaru :

Tabel 1.1
Jumlah External Relation Departemen pada PT. Arara Abadi cabang Pekanbaru

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	External Relation	11 Orang
2	Public Affair	8 Orang
3	License&Permit	4 Orang
4	Foresty&Permit	2 Orang
5	General Permit	2 Orang
6	Represent Office	11 Orang
	Total	38 orang

Sumber : PT. Arara Abadi Pekanbaru, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 telah dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang ada pada PT. Arara Abadi cabang Pekanbaru berjumlah 38 orang karyawan, yang ditempatkan pada departemen yang telah ditentukan. Karyawan yang bertugas dibagian external relation berjumlah 11 orang yang mana tugas yang dilakukannya untuk memelihara hubungan baik dengan pihak luar perusahaan agar membentuk image atau citra positif dari perusahaan, bagian public affair berjumlah 8 orang karyawan yang tugasnya untuk mengatur kebijakan publik dan perusahaan, bagian licenses & permit berjumlah 4 orang tugasnya adalah memberikan izin kepada pihak yang bersangkutan untuk melakukan produksi suatu barang yang mana sebelumnya sudah dipatenkan oleh yang menciptakannya, bagian foresty & permit berjumlah 2 orang yang tugasnya untuk

memberikan izin atas mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan kayu kepada perusahaan, bagian general & permit berjumlah 2 orang yang tugasnya mengurus berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan, serta represent office yang berjumlah 11 orang yang tugasnya adalah perwakilan kantor untuk melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing seseorang sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tanpa memiliki produktivitas yang lebih tinggi pula, apabila ditambah adanya tingkat lamanya bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat keterampilan dan kreativitas kerjanya.

Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan. Jika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan penempatan pekerjaan seseorang, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik, dan tidak akan seimbang dengan target perusahaan.

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan PT. Arara Abadi

No	Departement	Pendidikan Terakhir							Jumlah
		SD	SMP	SMA	D1	D3	S1	S2	
1	External Relation	1	1	3	-	1	5	-	
2	Public Affair	-	-	4	-	1	3	-	
3	License&Permit	-	-	2	-	-	2	-	
4	Foresty&Permit	-	-	-	-	-	2	-	
5	General Permit	-	-	-	-	-	2	-	
6	Represent Off	-	-	7	1	-	2	1	
	Total	1	1	16	1	2	16	1	38

Sumber data : PT. Arara Abadi Pekanbaru,2021

Pada tabel 1.2 diatas maka dapat diketahui gambaran informasi mengenai data tingkat pendidikan di PT. Arara Abadi. Yang mana tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap, dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan tingkat pendidikan karyawan harus benar-bener dipertimbangkan. Jika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan penempatan pekerjaan seseorang, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik, dan tidak akan seimbang dengan target perusahaan.

Perusahaan PT Arara Abadi selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah di dalam perusahaan, salah satunya adalah masalah penempatan kerja karyawan yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penempatan kerja terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria, prosedur, dan factor-faktor yang

dipertimbangkan dalam penempatan kerja tentunya akan menghasilkan karyawan yang berkualitas.

Hal ini dilakukan dengan penempatan karyawan yang tepat, dengan kata lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong. Dengan demikian penempatan karyawan ini merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Berdasarkan pada latar belakang dan uraian permasalahan tersebut diatas, menurut penulis bahwa penempatan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk diterapkan oleh perusahaan secara baik kaitannya dengan prestasi kerja, untuk itu penulis mengambil judul proposal “ Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah , maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : **“Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru”**

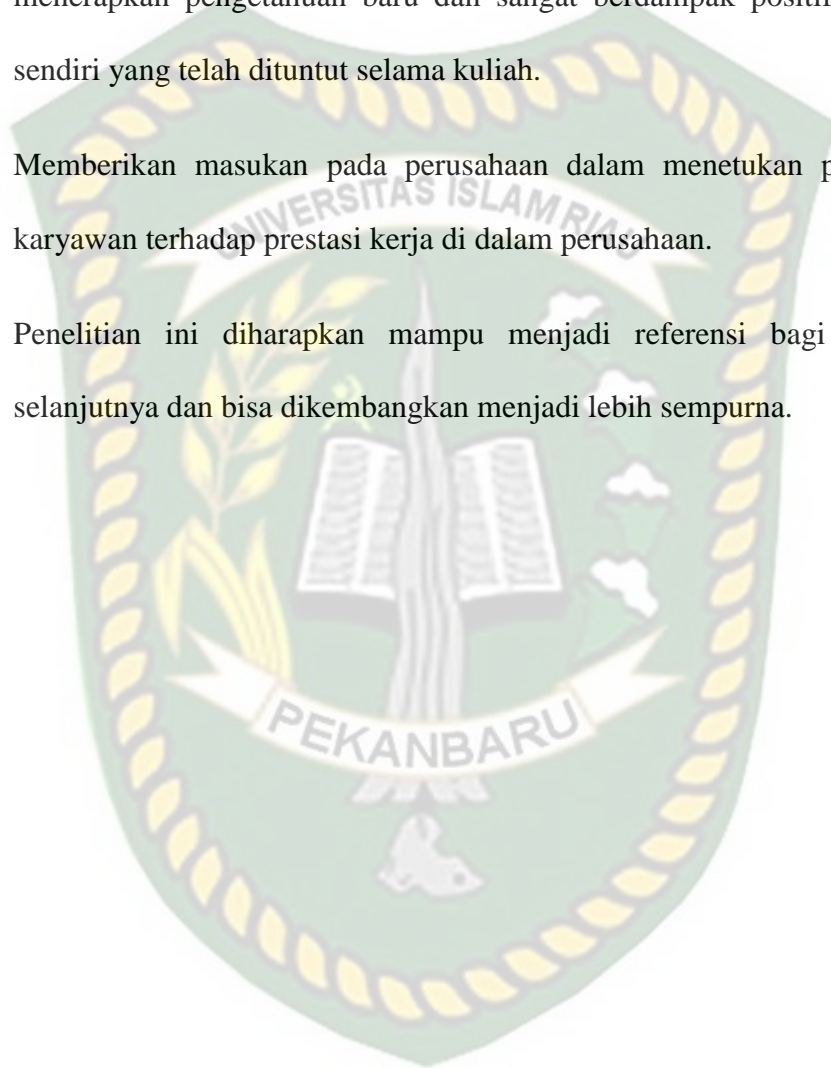
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk Mengetahui dan Menganalisis Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Arara Abadi Cab. Pekanbaru.

1.4 Adapun Manfaat Penelitian adalah :

- a. Sebagai pengembangan ilmu bagi saya sendiri (peneliti) dalam menerapkan pengetahuan baru dan sangat berdampak positif bagi saya sendiri yang telah dituntut selama kuliah.
- b. Memberikan masukan pada perusahaan dalam menentukan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja di dalam perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.



1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat peneliti.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variable serta teknik analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT Arara Abadi yang berada di jalan Teuku Umar No 51 Pekanbaru, Riau.

BAB V : HASIL PENELLITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran sikap dan objek yang diteliti, juga pengolahan data yang dapat dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang diambil dan saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Penempatan Kerja

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah suatu kebijakan perusahaan atau pegawai pada posisi tertentu yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan/ pegawai dan kebutuhan jabatan dalam perusahaan agar tercipta kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:198) Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut Gomes (2003:117) Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Fadilah et al(2013). Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Hasibuan (2007:71) penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik aktivitas dan prakarsanya akan berkembang.

Schuler dan Jackson (1997:276) penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang dihargai daripada tingkat pendidikan nya yang lebih tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. (Wahyudi dalam Suwato)

2. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Keterampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah keterampilan yang dimilikinya. (Russel 1993:111)

3. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi yang teroganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam melaksanakan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Russel 1993:111)

Menurut Irham Fahmi (2016:37) penempatan karyawan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Menurut Sondang P.Siagian (2016:169) bahwa penempatan karyawan merupakan akhir dari proses seleksi bagi karyawan baru, dan alih tugas bagi karyawan lama.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (201:154) bahwa penempatan karyawan adalah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu.

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Russel (1993:111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

2.1.2 Kriteria Pelaksanaan Penempatan Karyawan

1. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Keterampilan

Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karna hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi

3. Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 75), mengemukakan faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut ;

1. faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan di masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan , sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2. faktor pengalaman kerja

Faktor pengalaman kerja perlu mendapatkan pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaiknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh .

3. faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan factor- faktor tersebut diatas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga . oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai, diadakan tes / uji kesehatan oleh dokter yang dirujuk , walaupun tes kesehatan

tersebut tidakselamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar – benar sehat jasmanai dan rohani .

4. faktor status perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan , terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi di mana suaminya bertugas.

5. faktor usia

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

Donni Juni Priansa (2016 : 125) menyampaikan asas-asas dalam penempatan karyawan 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. Kinerja

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

Menurut Prajudi Atmosudirjo yang dikutip oleh Kadar Nurjaman (2014 : 154) asas penempatan kerja mencakup :

1. Kesatuan Komando
2. Pembagian Kerja
3. Prinsip Komunikasi
4. Kesenambungan
5. Delegasi

Menurut I Komang Ardana, dkk (2014 : 83) Keuntungan yang didapat oleh perusahaan dengan adanya program penempatan karyawan sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat mengisi lowongan kerja
2. Perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja
3. Perusahaan dapat memperoleh berbagai ide baru untuk pengembangan perusahaan
4. Terdapat suasana kerja yang harmonis karena karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya.

Menurut Mangkuprawira yang dikutip oleh Danang Sunyoto (2013 : 122) kendala penempatan karyawan baru terdiri dari dua hal, yaitu :

1. Ketidakcocokan

Ketidakcocokan adalah perbedaan antara apa yang diantisipasi oleh karyawan baru dengan apa yang dialaminya. Jika ketidakcocokan tinggi, karyawan baru akan bertindak, misalnya mengajukan peningkatan jaminan keselamatan, perbaikan fasilitas dan lain-lain.

2. Perputaran karyawan baru

Perputaran karyawan baru merupakan derajat perpindahan karyawan yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas karyawan baru dari suatu perusahaan.

2.1.4 Bentuk – Bentuk Penempatan

Penempatan karyawan bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan tetapi juga karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru. Teori sumber daya manusia mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi

(Siagian, 1998 : 168). Menurut pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk seperti :

1. Promosi

Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat atau beroperasi tetapi kurang penyeliaan. (Siswanto, 2005 : 258).

2. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperasian tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Berdasarkan uraian di atas, mutasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam.

(Siswanto, 2005:246)

3. Demosi

Demosi adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah (Hasibuan , 2001:115)

2.1.5 Sistem Penempatan

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara guna untuk menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja apabila variable tidak diketahui. Pendekatan/ rancangan yang terbaik adalah menyoroti pengecualian dan perubahan yang berarti (Siswanto, 2005:166-167)

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Sandi et al (2013) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Tasmara (2002:24) Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, sedangkan kerja menurut Tasmara adalah aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan.

Menurut Hasibuan(2008:112) Prestasi kerja artinya mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Keith dalam Prabu Mangkunegara (2000:67) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
3. Penempatan Karyawan

Menurut Darma (2001:253) Prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah mutu kerja yang dihasilkan.
2. Kuliatas hasil kerja adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketetapan waktu adalah sejauh mana ketetapan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Husein Umar (2004:14) Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaankerja mereka.

Menurut Justine T. Sirait (2005:128) Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000:69) Penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:87) Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Gary Dessler (2008:129) menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier

Menurut Weither dan Davis (2005:129) menyebutkan mafaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja, seperti berikut :

1. Memperbaiki prestasi kerja
Prestasi yang sudah baik harus ditingkatkan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi
2. Kompensasi tidak boleh statis, tetapi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan kontingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing).

Tujuan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan menurut Hasibuan (2000:89)

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

2. Untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan di dalam perusahaan
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan latihan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, serta peralatan kerja.
4. Sebagai indikator untuk menemukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
5. Sebagai dasar memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3 Kriteria Dalam Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Beberapa subvariabel yang membawahi indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan Menurut Bernardin dan Russel (2000:90) terdiri dalam :

1. Semangat Kerja yaitu, sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap suatu kegiatan. Terdiri dari :
 - a. Disiplin yang tinggi, Seorang yang memiliki semangat yang tinggi akan bekerja giat dan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Tanggung Jawab, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Disiplin Kerja, Terdiri dari :
 - a. Ketaatan, melakukan pekerjaan sesuai kewajiban
 - b. Aturan pekerjaan, nilai atau hasil suatu pekerjaan
3. Hasil Kerja, Terdiri dari :
 - a. Kuantitas, berapa lama karyawan menyelesaikan pekerjaannya terlihat dari kecepatan dan ketepatan setiap karyawan
 - b. Kualitas hasil kerja dan prosedur yang dihasilkan
- d. Kemampuan Kerja, Terdiri dari :
 - a) Tanggung jawab, kesanggupan seseorang untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

b) Kemampuan untuk memimpin

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan serta meyakinkan orang lain untuk menjalankan atau melaksanakan tugas pokok dengan semaksimal mungkin.

e. Karakteristik Pribadi, Terdiri dari :

a. Kesetiaan dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Ketaatan dalam memahami peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.4 Proses Penilaian Prestasi Kerja

Carrol dan Schneir membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain : Identification, measurement, dan management mengenai prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

1. Identification

Mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin. Apabila sudah tidak relevan dan dimensi tersebut tidak dihiraukan maka karyawan merasa bahwa proses penilaian tidak memiliki arti secara keseluruhan.

2. Measurement

Pengukuran (measurement) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja karyawan

yang memilah hasil baik buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui perusahaan. Pengukuran prestasi kerja karyawan melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku karyawan pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi.

3. Mangement

Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi karyawan di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja karyawan oleh manajer ini.

2.3 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penempatan karyawan yang tepat diharapkan mampu menciptakan kondisi internal perusahaan yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan, yaitu keefektifan perusahaan akan dinilai dengan adanya karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk melakukan penempatan karyawan yang tepat dengan memperlihatkan kriteria-kriteria yang telah ada sehingga penempatan karyawan yang tepat akan timbul prestasi kerja karyawan yang tinggi dalam sebuah perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Alvionita Triwibawa Universitas Langlangbuana (2018)	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kementrian Perindustrian Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung	Untuk memperoleh data dan informasi tentang seleksi, penempatan karyawan dan prestasi karyawan.	Menggunakan metode Sampling Jenuh (sensus) dimana metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan seleksi di kementerian perindustrian balai besar pulp dan kertas sudah baik, seperti yang ditunjukkan pada sub variable keputusan seleksi mencapai presentasi yang baik. Penempatan menunjukkan hasil yang cukup baik, secara simultan hasil seleksi dan penempatan karyawan pada kementerian perindustrian balai besar pulp dan kertas berpengaruh baik pada prestasi kerja karyawan.

2.	Evisiani, Isya Universitas Medan Area (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Wijaya Karya Beton Binjai	Untuk mengetahui apakah penempatan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh postif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan Penelitian Asosiatif yang menghubungkan dua variable atau lebih	Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor – faktor penempatan kerja dan karakterisrik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wjaya Karya Beton Binjai
3.	Irene Ch. Sunanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.S Mukuan Universitas Sam Ratulangi Manado (2018)	Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Fifgroup Cabang Manado	Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.FIFGRO UP Cab Manado, dimana penempatan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.	Menggunakan Metode Servey dengan tipe pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari 4 tempat tertentu, dimana peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado dikatakan tidak berpengaruh, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Sumber : Jurnal

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyona (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 latar belakang dan telaah pustaka, bahawa penulis telah menetapkan penelitian, jadi hipotesis penelitian adalah **“Diduga penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi cabang Pekanbaru”**

BAB III

Metodologi Penelitian

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat pada PT Arara Abadi yang berlokasi di JL. Teuku Umar No 51 Pekanbaru - Riau. Objek penelitian ini adalah karyawan External Relation Department.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel adalah Suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sugiyono(2014)

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penempatan Karyawan (X) Merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/ jabatan yang berbeda (Marihott T.E. Hariandja 2005)	1. Pengalaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesesuaian minat ▪ Kesesuaian pengalaman ▪ Lamanya melakukan pekerjaan ▪ Kenaikan jabatan 	Ordinal
	2. Pengetahuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengetahuan tentang pekerjaan yang di tugaskan ▪ Pengetahuan tentang alat-alat pekerjaan 	
	3. Keterampilan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterampilan pengambilan keputusan ▪ Keterampilan analisa data 	
Prestasi Kerja (Y) Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas	1. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan ▪ Saya berusaha 	Ordinal

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. (Hasibuan 1995:105)		menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditentukan	
	2.Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan ▪ Kualitas hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu 	
	3.Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tertentu semakin efisien ▪ Adanya upaya untuk mempercepat penyelesaian tugas tertentu 	
	4. Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hadir tepat waktu ▪ Melaksanakan perintah dari atasan 	

Sumber : Jurnal

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Arara Abadi cabang Pekanbaru yang berlokasi di jalan Teuku Umar No.51 Pekanbaru Provinsi Riau pada bagian External Relation Department yang berjumlah 38 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Yaitu semua populasi dijadikan sampel maka 38 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini dan pengumpulan data akan dalam bentuk kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden atau perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuesioner

maupun wawancara, tentang penempatan kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pada PT.Aara Abadi Cabang Pekanbaru.

3.4.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain :

- ❖ Sejarah Perusahaan
- ❖ Jumlah karyawan
- ❖ Tingkat pendidikan Karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis oleh responden diberikan secara langsung untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang menjawab kuesioner dibutuhkan instrumen – instrumen peneliti.

3.5.2 Wawancara

Dengan menggunakan wawancara yang penulis lakukan kepada responden mengenai informasi dan hal-hal yang berhubungan dengan Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarluaskan kepada pemakai informasi tersebut.

3.6 Analisis Data

Analisis data menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Kemudian menggunakan kuantitatif yaitu memakai SPSS (statistical Package For Social Science) untuk melihat pengaruh 2 variabel tersebut.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1.1 Uji validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dengan mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari $r_{corrected\ item - total\ correlation}$ masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pertanyaan tersebut valid (Ridwan % Sunarto, 2007).

3.6.1.2 Uji Realibilitas

Uji realibitas meupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan realiable jika statistic *Cronbach Alpa* (α) > 0.60 (Ghozali, 2005: 41-42).

3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama penelitian melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh prestasi kerja terhadap penempatan karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat prestasi kerja

a = Koefisien regresi

X = Variabel bebas penempatan karyawan (Sugiyono, 2012)

3.6.3 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai R, maka semakin kuat hubungan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Berikut rumus untuk perhitungan koefisien korelasi menurut (Sugiono,2009) :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefesien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n : Jumlah responden

3.6.4 Koefesien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi r² pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai (0 < r² < 1). Semakin besar nilai (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait serentak adalah lemah.

Rumus :

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

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel , maka harus mentransformasikan datanya yaitu dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan cara memberikan nilai skor atau bobot pada kuesioner.

1. Jawaban a pada kuesioner sangat setuju diberi bobot nilai 5
2. Jawaban b pada kuesioner setuju diberi bobot nilai 4
3. Jawaban c pada kuesioner cukup setuju diberi bobot nilai 3
4. Jawaban d pada kuesioner tidak setuju diberi bobot nilai 2
5. Jawaban e pada kuesioner sangat tidak setuju diberi bobot nilai

3.6.5 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. Arara Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kehutanan dalam rangka pemenuhan bahan baku Pulp ke IKPP Perawang. PT. Arara Abadi didirikan di Jakarta berdasarkan Akta Notaris No. 213 tanggal 09 Agustus 1974 tentang Pendirian Perusahaan Perseroan Terbatas PT. Arara Abadi dihadapan Notaris Raden Soeratman, SH. PT. Arara Abadi terletak di Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Riau. Luas areal konsesi PT Arara Abadi berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 743/kpts-II/1996 tanggal 25 November 1996 ± 299,975 ha.

PT. Arara Abadi merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group yaitu salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang Industri Plantation Forestry (HTI) yang menghasilkan produk chip wood yang dikirim ke perusahaan cabang sebagai bahan material pembuatan Pulp/bubur kertas yang ada pada PT Indah Kiat Pulp & Paper.

PT. Arara Abadi mempunyai kegiatan di dalam HTI yang menghasilkan penanaman baik melalui pembudidayaan yang intensif. Program HTI dimaksudkan untuk dapat menyediakan sumber kayu untuk PT. Indah Kiat Pulp & Paper dalam jangka waktu panjang, terus menerus dan dapat diperbaharui. Setiap tahun penanaman April 2000, 187.500 hektar berhasil ditanam oleh PT. Arara Abadi.

Penebangan hutan di operasikan dengan mesin dan semi mesin dan 26.600 hektar untuk penanaman Acacia telah ditebang pada April tahun 2000. PT Arara Abadi mendirikan unit pembibitan modern dengan kapasitas 70 juta bibit pertahun. Disamping itu PT. Arara Abadi juga mengoperasikan sistem pemotong untuk mensupply penanaman sebesar 50%. Hal ini termasuk untuk mencukupi Conal Multilication Area kira-kira 40 hektar sebagai sumber untuk pemotongan akar dari stock etite genetic. Pemotongan tumbuhan dalam tabung menggunakan sistem pemotongan sebagai sumber prima penanaman stock sehingga teknik ini menghasilkan pohon yang sama dan membuat control lebih dekat untuk serat pulp dan keseragaman.

Adapun tanggung jawab departemen dalam pembangunan dan penelitian untuk meningkatkan kualitas dan produksi bahan mentah Pulp, antara lain :

1. Perbaikan pohon (pengujian jenis tumbuhan)
2. Penetapan bibit dan pembangunan tempat ibadah
3. Membiakkan tumbuhan
4. Mengawasi lingkungan dan pengawasan tanah, kehidupan air dan perairan
5. Mengatasi penyakit yang berasal dari hama dan tumbuhan liar
6. Membudidayakan HTI untuk meningkatkan produktivitas
7. Pertumbuhan penanaman dan studi hasil
8. Khasiat pohon Pulping

Untuk dapat dukungan dalam menetapkan management penanaman, PT. Arara Abadi meneliti dan memiliki ahli untuk mengembangkan produktivitas.

Hal tersebut merupakan salah satu bentuk kerja sama PT. Arara Abadi dengan Instansi luar baik nasional maupun Internasional BIOTRAP dan CRIRO.

Untuk menjamin kelestarian hutan, PT.Arara Abadi juga membuat kebijakan dalam menganalisa maupun menguji penanaman terhadap pohon pilihan, teknik siviculture, kegiatan pelestarian dan aspek yang menyangkut orang lain.Tujuan dari aktivitas tersebut adalah meminimalisir kemungkinan benturan negatif dalam pengawasan kelestarian yang di alokasikan terletak sepanjang sungai bercot, lembah, mata air, lawan arah dan tumbuhan yang hampir sama dengan tumbuhan type specific.

Daerah kelestarian berperan sebagai melestarikan bibit plasma dan juga sebagai ukuran mengidentifikasi penanaman hutan.Daerah kelestarian berdekatan dengan lorong-lorong yang berfungsi untuk perpindahan binatang buas dan menciptakan penyangga untuk memelihara 10% lahan areal sebagai kelestarian hutan dalam garis komitmennya cagar alam.

Untuk itu PT. Arara Abadi juga mengeluarkan kebijakan atau larangan untuk tidak berburu binatang, melindungi dan melestarikan flora dan satwa endemic serta kebijakan untuk membakar hutan. Sedangkan untuk mencegah kebakaran hutan (RPHH) dalam setiap resort dan menyediakan peralatan kebakaran hutan dan membangun fasilitas pencegahan kebakaran seperti tempat air, menara pengawasan kebakaran dan peta daerah hutan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

- a. menjadi sebuah perusahaan kehutanan yang berkelas dunia dengan mempraktekkan pengelolaan hutan secara lestari dengan mengembangkan hubungan sosial yang harmonis, layak secara ekonomis dan ramah lingkungan.

4.2.2 Misi

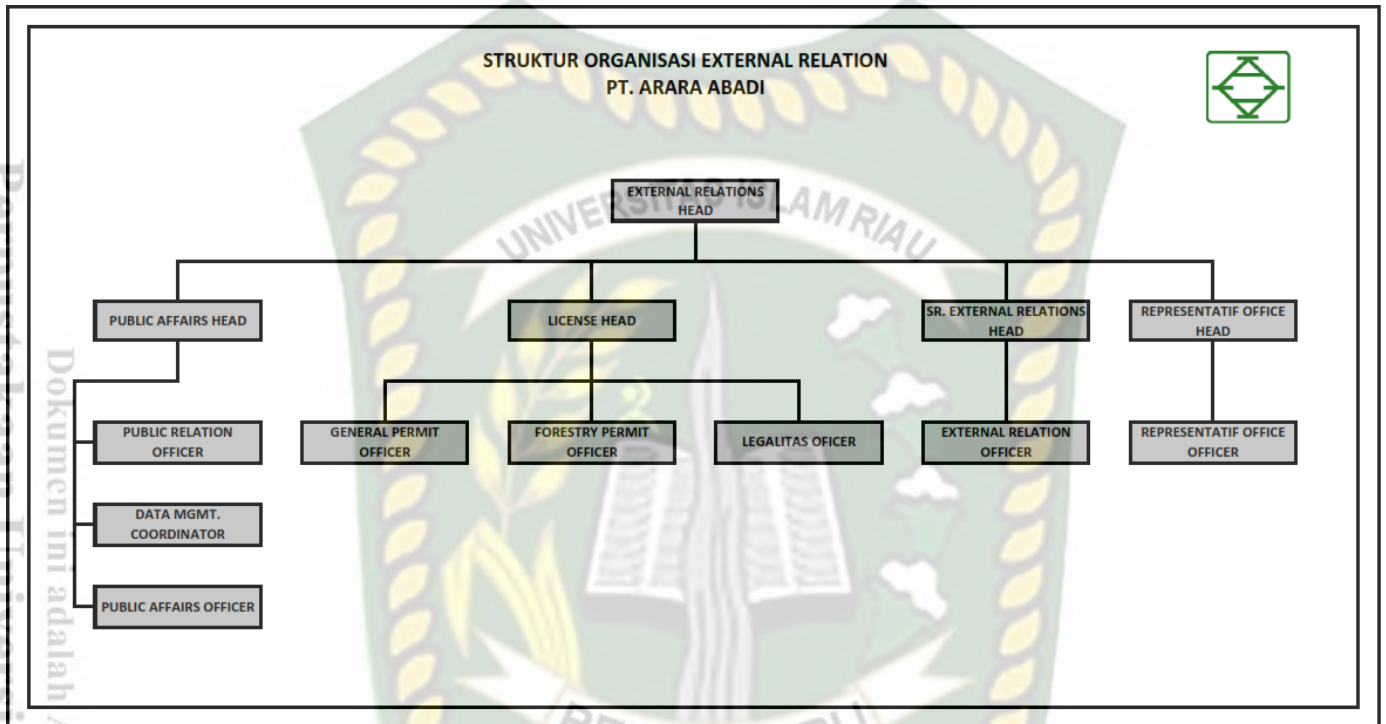
Adapun misi PT. Arara Abadi adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan suatu hutan tanaman industri yang lestari dengan kualitas tinggi pada tataran biaya yang efisien dan resiko terendah untuk memasok bahan baku kayu.
- b. Menyediakan kesempatan dan lapangan kerja bagi masyarakat dan industri terkait dan memperbaiki kesejahteraan masyarakat sekitar.
- c. Melindungi areal hutan mempunyai manfaat konservasi dan meningkatkan kinerja lingkungan.
- d. Berperan serta dalam penerimaan pajak Negara dan menghasilkan keuntungan yang optimal.

4.3 Nilai-Nilai Budaya Organisasi PT. Arara Abadi

1. Integritas PT. Arara Abadi bersikap jujur dan selalu berusaha konsisten dengan ucapannya.
2. Kepercayaan PT. Arara Abadi saling mempercayai, menghormati, mendukung dan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan diri dari rekan sekerja dan mitra usahanya.
3. Keseragaman PT. Arara Abadi belajar menjunjung tinggi budaya dimana PT. Arara Abadi bekerja dan menghormati perbedaan yang ada.
4. Kemitraan PT. Arara Abadi memiliki tekad yang teguh untuk menjadi mitra usaha yang baik bagi pemerintah, perusahaan lain, pelanggan-pelanggan PT. Arara Abadi, masyarakat dan sesama rekan kerja.
5. Kinerja yang Unggul PT. Arara Abadi memiliki tekad untuk tetap unggul dalam setiap hal yang dilakukannya dan berupaya keras untuk terus memperbaiki diri.
6. Tanggung jawab PT. Arara Abadi bertanggung jawab baik secara orang perorangan maupun sebagai kelompok untuk setiap hal yang dikerjakan maupun untuk setiap tindakan yang dilakukan.
7. Perlindungan Terhadap Manusia dan Lingkungan PT. Arara Abadi memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja baik terhadap manusia maupun lingkungan.

4.3. Struktur Organisasi



Adapun Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja masing – masing jabatan adalah sebagai berikut :

1) Public Affairs

- a. Membangun hubungan yang kuat dan terpercaya antara organisasi dan publik.
- b. Mendorong keterlibatan masyarakat.
- c. Fokus pada hubungan antara perusahaan dan publik

d.Berhubungan dengan urusan public secara langsung seperti, undang – undang, kebijakan, administrasi publik, dll.

e..Organisasi berlomba – lomba untuk menyebarkan citra positif melalui komunitas yang aktif atau target tertentu.

2) Public Relation

a. Dapat meningkatkan hubungan dengan menerapkan kebijakan melalui siaran pers

b. Sering dianggap sebagai perpanjangan dari departemen periklanan

c. Tempat menghubungkan antara organisasi dengan publik.

d.Harus memiliki kreatifitas yang tinggi dan kemampuan untuk selalu memberi ide – ide baru yang cerdas.

e. Memikat perhatian publik ditengah berbagai pesan perusahaan lain yang juga menarik.

f.Mengembangkan brand, meningkatkan citra perusahaan, mengumpulkan publisitas melalui metode yang bervariasi.

3) Legalitas Officer

a.Memastikan dan mengurus legalitas perusahaan, seperti akta dan perizinan guna operasional bisnis perusahaan berjalan dengan lancar

b.Mengurus dokumen perjanjian mulai dari draft hingga review perjanjian.

c.Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan terkait kebijakan perusahaan yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan berlaku setelah dianalisis.

d. Mengawasi serta mengurus yang dirasa perlu guna kepentingan perusahaan terutama dalam hal legalitas, seperti perizinan – perizinan terkait bisnis perusahaan.



BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini akan dijelaskan bagaimana analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Dalam menganalisis, data yang digunakan yaitu dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang merupakan karyawan pada PT. Arara Abadi. Dalam melakukan analisis untruk hasil penelitian pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja, maka seharusnya harus melakukan analisis terhadap identitas responden . Adapun yang mencakup didalamnya yaitu, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

5.1 Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan terdapat 38 responden yaitu karyawan bagian External Relation Departement PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Adapun identitas responden dapat diuraikan yaitu, jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu bagian dari faktor demografi seseorang yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menentukan/mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan setiap orang pasti berbeda apalagi seorang laki-laki akan berbeda dalam pengambilan keputusan apapun salah satunya sikap dalam mengatasi sebuah masalah yang dihadapinya dengan seorang perempuan. Maka untuk mendapatkan penjelasan yang lebih detail tentang jenis kelamin sebagai identitas responden kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	29	76
Perempuan	9	24
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2021

Dari tabel diatas kita dapat melihat bagaimana jenis kelamin bisa mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Dapat dijelaskan bahwa responden 38 orang karyawan yang didalamnya terdapat 29 orang atau sama dengan 76% laki-laki dan 9 orang atau sama dengan 24% perempuan pada bagian Exterbal Relation Departement PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Umur atau sering juga disebut usia adalah salah satu faktor yang menentukan bagaimana seseorang dalam mengambil keputusan. Setiap orang yang bekerja di dalam PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, memiliki umur yang berbeda – beda maka usia menjadi tolak ukur tingkat produktif tidaknya seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini usia juga mempengaruhi pola pikir serta standar kemampuan fisik seseorang. Maka kita akan melihat tingkat usia responden pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Tingkat Umur Responden pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
30-39	1	3
40-49	9	24
50-59	26	68
Diatas 60	2	5
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat usia pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang memiliki umur 30-39 ada 1 orang atau 3% karyawan, dan pada umur 40-49 ada 9 orang atau 24% karyawan dan karyawan yang berusia 50-59 ada 26 orang atau 68% serta yang berusia diatas 60 ada 2 orang atau 5%.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden merupakan salah satu untuk menganalisa seseorang, contohnya dari pola pikirnya serta kemampuannya dalam bekerja pada bidangnya masing-masing bisa dilihat dari tingkat pendidikannya. Responden yang dijadikan sampel penelitian ini memiliki berbagai macam tingkat pendidikan, Adapun untuk menjelaskan tingkat pendidikan responden akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD	2	5
SMP	1	3
SMA	15	39
D1	1	3
D3	2	5
S1	16	42
S2	1	3
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2021

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru memiliki berbagai macam tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan SD berjumlah 2 orang atau 5%, sedangkan SMP berjumlah 1 orang atau 3%, yang berasal dari SMA berjumlah 15 orang atau 39%, yang D1 berjumlah 1 orang atau 3%, terdapat D3 yang berjumlah 2 orang atau 5%, yang S1 berjumlah 16 orang atau 42%, serta S2 yang berjumlah 1 orang atau 3% responden yang ada

pada bagian external relation departement PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Maka dapat dilihat tingkat pendidikan yang paling banyak itu S1 dan termasuk didalam prosedur yang memadai untuk sebuah perusahaan.

5.2 Pengujian Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melakukan olah data pada kuesioner yang telah disebar untuk mengukur bagaimana kelayakan butir – butir pertanyaannya. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka dengan itu semakin akurat pula pengamanan di dalam kuesioner tersebut. Dengan itu ditentukan terlebih dahulu r-tabel, yaitu dengan cara hasil dari validitas, adalah r-hitung > r-tabel. Dengan nilai $DF N = 38 = 0,320$. Artinya uji validitas ini untuk menentukan apakah butir pertanyaan sesuai dengan dipresepikan oleh responden pada masing – masing item pertanyaan.

Uji validitas menggunakan SPSS dengan membanding nilai R hitung dengan R tabel. Nilai R tabel terdapat 38 responden yang diperoleh DF (Diskon Factor) $N-K-1 = 38$ dengan nilai R hitung lebih besar dar 0,320 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4

Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan Kerja (X)

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X)	1	0,565	0,320	VALID
	2	0,539	0,320	VALID
	3	0,551	0,320	VALID
	4	0,517	0,320	VALID
	5	0,374	0,320	VALID
	6	0,419	0,320	VALID
	7	0,385	0,320	VALID
	8	0,735	0,320	VALID

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diperhatikan apabila r-hitung kurang dari r-tabel yang dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ada. Adapun bila r-hitung lebih besar daripada r-tabel maka pertanyaan tersebut valid dan dapat diukur variabel tersebut. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa dari setiap butir pertanyaan yang ada nilai korelasinya menyatakan valid atau nilai r-hitungnya lebih besar dari pada r-tabel yang nilainya (0,320), dan semua butir pertanyaan yang ada mampu mengukur variabel penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Hasil validitas untuk variabel prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5**Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,584	0,320	VALID
	2	0,735	0,320	VALID
	3	0,556	0,320	VALID
	4	0,505	0,320	VALID
	5	0,359	0,320	VALID
	6	0,505	0,320	VALID
	7	0,735	0,320	VALID
	8	0,455	0,320	VALID

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat dilihat pada tabel 5.5 jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka dinyatakan bahwa item pertanyaannya tidak mampu untuk mengukur variabel prestasi kerja, dan apabila r-hitung lebih besar nilainya dari r-tabel maka dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitungnya lebih besar dari pada r-tabel yang nilainya (0,320), dengan itu butir pertanyaan yang ada dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian tingkat kepercayaan yang merupakan hasil dari suatu pengukuran. Adapun jika nilai reabilitas tinggi maka dapat memberikan hasil ukur kepercayaan atau disebut reliabel. Dengan itu nilai koefisien reabilitas dapat dilihat atau diketahui menggunakan model alpha cronbach's dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6

Hail Pengujian Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Criticalvalue</i>	Kesimpulan
Penempatan Kerja	0,600	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,680	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan 2021

Pada tabel 5.6 dapat dilihat bahwa setiap variabel yang ada menunjukkan atau dinyatakan reliabel dalam penelitian ini. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reabilitasnya yang diperoleh mencapai nilai 0,60. Adapun dari hasil uji reabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien pada variabel melebihi 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Dengan artian bahwa semua jawaban responden pada kuesioner yang telah diisi pada setiap variabel yang ada dinyatakan konsisten. Variabelnya yaitu penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Penempatan Kerja Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Penempatan Kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan. Dengan kata lain penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Proses penempatan sangat ditentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena penempatan yang tepat dan jabatan yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penempatan kerja yang yang tepat bukan hanya keinginan perusahaan tetapi juga keinginan karyawan itu sendiri karena dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan dilakukan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satunya adalah penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Penempatan kerja dilakukan untuk melihat karyawan dalam melakukan tugasnya dia mampu dan memiliki kreativitas untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Penempatan kerja itu sendiri mempunyai faktor yang harus dimiliki karyawan untuk menunjang prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2007), bahwa penempatan kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu, pendidikan yang harus dimiliki oleh

seorang karyawan , pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan ditempatkan, keterampilan mental seperti menganalisis data dan membuat keputusan, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pengalamannya.

5.3.1.1 Pengalaman kerja terhadap penempatan kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena dari sana dapat dilihat bagaimana skill mereka dalam bekerja. Seseorang yang sudah sangat berpengalaman pasti memiliki kemampuan yang sangat tinggi bahkan saat bekerja bisa menyelesaikannya sesuai dengan target. Dengan itu kita dapat melihat bagaimana pengalaman kerja terhadap penempatan kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru berikut ini : Dalam memilih pekerjaan, seringkali merasa kebingungan untuk memilih pekerjaan yang mana yang sesuai dengan diri kita. Meski sudah punya keahlian ketika masuk ke dunia kerja tak sesuai dengan minat ataupun kepribadian kita. Banyak sekali cara mendapatkan pekerjaan, salah satunya dengan mencari yang sesuai dengan minat kita. Mereka yang bekerja sesuai dengan minatnya akan terasa lebih nyaman saat bekerja. Karena mereka tak punya beban mental dan pikiran ketika bekerja.

Minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga datang dari hati sanubari. Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek

yang diamati. Apabila seseorang mempunyai pengetahuan atau informasi tentang suatu pekerjaan yang diminati maka seseorang tersebut akan cenderung berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat yang dimiliki pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat yang dimiliki pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	63
Setuju	12	32
Cukup Setuju	2	5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, yang memberikan jawaban sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 63%, dan yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentasenya 32%,serta yang menjawab cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%. Dapat dilihat bahwa kategori penilaian terdapat pada sangat setuju sebanyak 24 orang dengan perolehan persentase 63%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan minat karyawannya sehingga dapat menunjang prestasi kerja di dalam perusahaan. Tidak mudah bagi seseorang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Apabila sudah bekerja di bidang yang sesuai dengan minatnya, pada umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karirnya. Kesesuaian itulah yang membuat orang lebih mencintai dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, dampaknya pun bisa bekerja lebih giat dan rasa tanggung jawab pun semakin tinggi.

Hal tersebut terlihat dari data hasil kuesioner yang telah disebar dan memberikan tanggapan responden yang paling tinggi adalah sangta setuju dengan persentase 63% atau 24 orang dari 38 responden total seluruh karyawan yang ada. Dengan adanya minat dalam bekerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman bekerja ditempat sebelumnya
pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	22	58
Setuju	11	29
Cukup Setuju	5	13
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olaha 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan responden yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Klarifikasi jawaban yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 58%, sedangkan jawab setuju ada 11 orang dengan persentase 29%, dan menjawab cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 13%. Maka dapat dikatakan bahwa sangat setuju dengan pengalaman bekerja ditempat sebelumnya dengan presntase diangka 58%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki sikap yang cepat, tanggap dan dapat menghadapi kesulitan yang ada karena bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu lamanya masa kerja seseorang, tingkat keterampilan yang telah dimiliki.

Hal tersebut terlihat dari tabel bahwa tanggapan responden dengan pernyataan sangat setuju terhadap pernyataan penelitian adalah yang paling tinggi dengan persentase 58% atau 22 orang dari 38 responden total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Efektif dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	53
Setuju	12	32
Cukup Setuju	6	15
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas kita dapat menguraikan tanggapan responden tentang efektif dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Yang menjawab sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 53%, dan jawaban setuju ada 12 orang dengan persentase 32%, sedangkan yang menjawab cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 15%.

Karyawan yang memberikan tanggapan tentang efektif dalam menjalankan tugas yang telah diberikan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru , dapat dijelaskan bahwa efektif atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan mempengaruhi penempatan kerja dalam perusahaan karena keefektifan seorang karyawan sangat diperlukan untuk bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Kinerja yang baik dalam menempatkan karyawan pada jabatan tertentu pada PT . Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	50
Setuju	16	42
Cukup Setuju	3	8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat kita uraikan bahwa, klasifikasi jawaban oleh responden untuk PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, yang menyatakan sangat setuju 19 orang atau 50%, dan yang menjawab setuju 16 orang atau sama dengan 42%, serta responden yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 8 %.

Maka dapat dilihat jawaban yang medominasi yaitu sangat setuju, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja yang baik memberi pengaruh terhadap penempatan kerja yang ada di perusahaan. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

5.3.1.2 Keterampilan berkaitan terhadap penempatan kerja

Keterampilan yang dimiliki karyawan saat bekerja akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukannya. Karena pada saat seorang karyawan memiliki keterampilan maka dengan sendirinya akan diterapkan keterampilan yang biasanya saat bekerja, maka dengan itu keterampilan memberikan dampak positif bagi karyawan. Seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, maupun faktor-faktor tertentu, dengan itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Dalam bekerja cepat membuat keputusan pada PT. Aara Abadi Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	61
Setuju	15	39
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disebar untuk penempatan kerja yaitu, yang menjawab sangat ada 23 orang dengan persentase 61 %, dan yang menjawab setuju ada 15 orang dengan persentase 39%.

Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan para karyawan merasa sangat setuju bahwa dalam bekerja seorang karyawan perlu untuk membuat keputusan dengan apa yang akan dilakukannya atau dengan kata lain bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya ,dalam hal ini membuat keputusan berpengaruh terhadap penempatan kerja yang mana termasuk dalam faktor keterampilan yang ada didalam perusahaan sehingga akan membuat prestasi kerja yang baik bagi karyawan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Dalam bekerja mudah menganalisis data

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	53
Setuju	12	32
Cukup Setuju	6	15
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disebar, yang menjawab sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 53%, dan yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 32%, yang cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 15%.

Dari uraian di atas yang berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disebar dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang mudah dalam menganalisis data dalam melakukan pekerjaan yang terdapat di faktor keterampilan variabel penempatan kerja pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan data. Tanggapan yang dihasilkan dari responden yang paling tinggi sangat setuju dengan perolehan persentase 53% atau 20 orang dari 38 responden total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

5.3.1.3 Pengetahuan berkaitan terhadap Penempatan Kerja

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Pencocokan itu meliputi kebutuhan perusahaan terhadap pengetahuan karyawan. Yang mana pengetahuan itu sendiri mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga karyawan dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya serta mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Dapat dilihat pada tabel berikut ini tentang pengetahuan berkaitan dengan penempatan kerja :

Tabel 5.13

Tnggapan Responden Tentang Dalam bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	50
Setuju	17	45
Cukup Setuju	2	5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tabel diatas kita dapat menguraikan tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang menjawab sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 50%, dan jawaban setuju ada 17 orang dengan persentase 45%, sedangkan jawaban cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disebar penelitian maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru menunjukkan hasil yang sebagian besar karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 5.14

**Tanggapan Responden Tentang Mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat
pekerjaan**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	39
Setuju	17	45
Cukup Setuju	6	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bagaimana tanggapan karyawan tentang mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat pekerjaan memberi pengaruh terhadap faktor pengetahuan. Dalam tabel tersebut yang menjawab sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 39%, yang menjawab setuju ada 17 orang dengan persentase 45%, sedangkan yang menjawab cukup setuju ada 6 oelang dengan persentase 16%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat yang menjawab setuju lebih mendominasi atas mengetahui fungsi dan kegunaan ala-alat pekrejaan perusahaan. Karyawan yang mengerti dengan fungsi dan kegunaan alat – alat pekerjaan dapat dikatakan bahwa karyawan itu mampu mengetahui tentang fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan dan sebagai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Hal itu membuat karyawan dilihat oleh perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan itu sendiri.

Tabel 5.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Penempatan Kerja
 Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan minat yang saya miliki	24	12	2	-	-	38
	Skor	(120)	(48)	(6)	-	-	174
2	Sebelum saya bekerja disini, saya banyak mempunyai pengalaman kerja di tempat sebelumnya	22	11	5	-	-	38
	Skor	(110)	(44)	(15)	-	-	169
3	Seberapa efektif saya menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang telah ditentukan	20	12	6	-	-	38
	Skor	(100)	(48)	(18)	-	-	166
4	Saya setuju dengan kinerja yang baik dan prestasi yang dimiliki perusahaan akan menempatkan karyawan pada jabatan tertentu	19	16	3	-	-	38
	Skor	(95)	(64)	(6)	-	-	167
5	Saya termasuk orang yang cepat membuat keputusan	23	15	-	-	-	38
	Skor	(115)	(60)	-	-	-	175
6	Saya termasuk orang yang mudah menganalisis data	20	12	6	-	-	38

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Skor	(100)	(48)	(18)	-	-	166
7	Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	19	17	2	-	-	38
	Skor	(95)	(68)	(6)	-	-	169
8	Dalam menjalankan tugas, saya mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat pekerjaan	15	17	6	-	-	38
	Skor	(75)	(68)	(18)	-	-	161
Total skor							1.347

Sumber : Data Olahan 2021

Pada variabel Penempatan Kerja terdapat 8 pertanyaan dan 5 jawaban dengan 38 orang responden, serta jumlah skor tertinggi yaitu $8 \times 5 \times 38 = 1520$ dan adapun skor terendah $8 \times 1 \times 38 = 304$ dan interval skornya.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{1520 - 304}{5}$$

5

$$\text{Interval} = \frac{1216}{5}$$

5

$$\text{Interval} = 243$$

Dengan berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1277 – 1520	Sangat Setju
1034 – 1277	Setuju
791 – 1034	Cukup Setuju
548 – 791	Tidak Setuju
305 – 548	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru tanggapan responden mengenai penempatan kerja mempunyai skor total 1347 yang kondisi intervalnya pada range 1277 – 1520 dalam kategori sangat setuju. Dengan kondisi saat ini, maka responden berpendapat pengaruh dalam penempatan kerja pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru adalah seperti pengalaman terhadap penempatan kerja, keterampilan terhadap penempatan kerja dan pengetahuan terhadap penempatan kerja .

5.3.2 Analisis Prestasi Kerja Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Prestasi kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi perusahaan, karena merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan itu sendiri. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah untuk memberikan umpan balik atau feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas

perusahaan serta kaitannya dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

5.3.2.1 Kualitas kerja terhadap prestasi kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efiesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran pwrusahaan dengan baik dan berguna. Kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi tujuan yang diharapkan. Dalam suatu aktivitas kualitas kerja dikur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Dengan itu kita dapat melihat bagaimana kualitas kerja karyawan pada PT.

Arara Abadi Cabang Pekanbaru berikut ini :

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang dilakukan dengan ketelitian dan konsentrasi

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	61
Setuju	12	32
Cukup Setuju	3	7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pekerjaan yang dilakukan dengan ketelitian dan konsentrasi pada PT. Arara Abadi Cabang pekanbaru yang menjawab sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 61%, yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 32%, dan yang menjawab cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 7%.

Dengan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan ketelitian dan konsentrasi yang berlaku pada PT.Arara Abadi

Caang Pekanbaru diterima oleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Ketelitian sangat penting dalam melakukan pekerjaan.

Dimana pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian juga dibutuhkan oleh seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, karena dimana ketika seseorang memiliki ketelitian maka ia akan dengan mudah menangkap, mencerna, dan sebagai petunjuk ditempat ia bekerja.

Begitu pula dengan konsentrasi jika seorang karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi maka pekerjaan itu akan mudah cepat selesai tetapi harus diiringi dengan ketelitian. Sehingga untuk menyelesaikan tugas dengan baik ketelitian dan konsentrasi harus berjalan beriringan.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Dalam melaksanakan pekerjaan berinisiatif menyelesaikan dengan baik

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	22	57
Setuju	12	32
Cukup Setuju	4	11
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bagaimana tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan berinisiatif menyelesaikan dengan baik

karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yaitu yang menjawab sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 57%, yang menjawab setuju ada 12 orang dengan persentase 32%, dan yang menjawab cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 11%.

Dapat dilihat bahwa karyawan harus memiliki inisiatif dengan pekerjaannya. Dapat dibuktikan dengan tanggapan responden yaitu sebagian mengatakan setuju atas tanggapan tersebut. Maka PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru memiliki karyawan yang melakukan pekerjaannya berinisiatif untuk menyelesaikannya dengan baik serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

5.3.2.2 Kuantitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Dengan itu dapat kita lihat tabel berikut ini tentang pencapaian target dalam melakukan pekerjaan karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru :

Tabel 5.19

Tnggapan Responden Tentang Pencapaian target dalam melakukan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	21	55
Setuju	10	26
Cukup Setuju	7	19
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru tanggapan mengenai dalam melakukan pekerjaan mencapai target yaitu, yang megatakan sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 55%, yang setuju ada 10 orang dengan persentase 26%, dan yang cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 19%.

Pada saat karyawan melakukan pencapaian target dalam pekerjaannya disitulah bisa membuktikan bahwa karyawan itu mampu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan. Perusahaan bisa menilai karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan bisa meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditentukan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	45
Setuju	18	47
Cukup Setuju	3	8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dalam tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditentukan di PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang menjawab sangat setuju ada 17 orang atau 45%, yang menjawab setuju ada 18 orang atau 45%, dan yang menjawab cukup setuju ada 3 orang atau 8%.

Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru dapat dilihat bahwa karyawan yang menyelesaikan tugas melebihi jumlah yang ditentukan mengatakan setuju yang berarti mereka selama ini telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukannya. Dengan begitu prestasi kerja karyawan akan memberikan dampak yang baik jga terhadap karyawan dan perusahaan.

5.3.2.3 Ketetapan waktu terhadap Prestasi kerja

Ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu. Karyawan yang baik adalah karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan kerja yang baik akan dengan mudah mengorganisir setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang kemudian diselesaikan tepat waktu. Karyawan yang berhasil mengelola waktunya secara efisien, akan menjadi sebuah keunggulan tersendiri bagi karyawan itu dibanding karyawan yang lain. maka dengan itu dapat dilihat dari tanggapan responden tentang melakukan tugas sebelum waktu yang telah ditentukan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Melakukan tugas sebelum waktu yang ditentukan

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	63
Setuju	14	37
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel 5.20 diatas menjelaskan bahwa bagaimana tanggapan responden tentang melaukukan tugas sebelum waktu yang ditentukan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, maka yang menjawab sangat setuju ada 24 irang dengan persentase 63%, dan yang menjawab setuju ada 14 orang dengan persentase 37%.

Dapat dilihat bahwa karyawan yang menyelsaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan memberikan tanggapan responden setuju karena dengan mempersingkat waktu dalam melakukan pekerjaan akan lebih efisien dan bisa meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan maupun perusahaan yang ada pada PT. Arara Abadi Canbang Pekanbaru.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas dengan cepat

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	45
Setuju	18	47
Cukup Setuju	3	8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber :Data Olahan 2021

Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas dengan cepat karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang memilih sangat setuju ada 17 orang dengan

persentase 45%, setuju ada 18 orang dengan persentase 47%, dan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 8%.

Pada saat seorang karyawan memiliki motivasi yang akan menjadi dorongan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja serta melaksanakan tugas karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru. Dengan begitu motivasi sebagai kemampuan untuk meningkatkan karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

5.3.2.4 Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. sebuah keunggulan tersendiri bagi karyawan itu dibanding karyawan yang lain. Maka dengan itu dapat dilihat dari tanggapan responden tentang karyawan yang datang tepat waktu pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Karyawan datang tepat waktu pada PT.

Arara Abadi Cabang Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	50
Setuju	17	45
Cukup Setuju	2	5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dapat dilihat bagaimana klasifikasi jawaban responden atas karyawan yang datang tepat waktu pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yaitu yang menjawab sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 50%, setuju ada 17 orang dengan persentase 45%, sedangkan jawaban yang cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5%.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa karyawan yang datang tepat waktu pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru diterima dengan baik oleh karyawan karena dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 5.23

**Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan perintah dari atasan pada
PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	39
Setuju	17	45
Cukup Setuju	6	16
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	38	100

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan tentang melaksanakan perintah dari atasan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yaitu yang memberikan jawaban sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 39 %, yang menjawab setuju ada 17 orang dengan persentase 45%, dan yang menjawab cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 16%.

Dengan adanya penjelasan diatas tentang melaksanakan perintah dari atasan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru karyawan yang menyatakan setuju sangat dominan karena dengan melaksanakan perintah dari atasan memberikan kita tanggung jawab atas pekerjaan yang langsung dari atasan. Ini merupakan bahwa sebagai karyawan dia mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Tabel 5.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian, dan konsentrasi	23	12	3	-	-	38
	Skor	(115)	(48)	(6)	-	-	174
2	Menurut saya dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	22	12	4	-	-	38
	Skor	(110)	(48)	(12)	-	-	169
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	21	10	7	-	-	38
	Skor	(105)	(40)	(21)	-	-	166
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditentukan	17	18	3	-	-	38
	Skor	(85)	(72)	(9)	-	-	167
5	Saya melakukan tugas sebelum masa waktu yang telah ditentukan	24	14	-	-	-	38
	Skor	(120)	(56)	-	-	-	175
6	Saya memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat	17	18	3	-	-	38

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Skor	(85)	(72)	(9)	-	-	166
7	Saya selalu datang tepat waktu	19	17	2	-	-	38
	Skor	(95)	(68)	(6)	-	-	169
8	Saya selalu melaksanakan perintah dari atasan	15	17	6	-	-	38
	Skor	(75)	(68)	(18)	-	-	161
Total skor							1.347

Sumber : Data Olahan 2

Variabel Prestasi Kerja ini ada 8 pertanyaan yang disediakan dari 5 jawaban dengan jumlah respondennya ada 38 orang, maka jumlah skor tertinggi ialah $8 \times 5 \times 38 = 1520$ dan skor terendah $8 \times 1 \times 38 = 304$ dan interval skornya yaitu :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1520 - 304}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1216}{5}$$

$$\text{Interval} = 243$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah pada tabel berikut ini :

Tabel 5.25

Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1277 – 1520	Sangat Setju
1034 – 1277	Setuju
791 – 1034	Cukup Setuju
548 – 791	Tidak Setuju
305 – 548	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan 2021

Pada indikator prestasi kerja PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru sebagian besar menyatakan setuju adapun skor yang didapat 1520 yang pada tabel interval dikategori jawaban sangat setuju atau sangat baik. Dengan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang ada pada PT. Aarara Abadi Cabang Pekanbaru dinilai sangat baik. Bagaimanapun prestasi kerja yang telah terlaksana di dalam perusahaan juga di pengaruhi oleh berbagai faktor dari penempatan kerja karyawan.

5.4 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang didalamnya terdapat satu variabel independen yaitu Penempatan kerja dan juga satu variabel dependen yaitu Prestasi kerja karyawan. Hasil regresi dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 5.26

Hasil Output Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,949	3,559		,829	,413
	PENEMPATAN	,921	,100	,838	9,203	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data Olahan 2021

$$Y = a + bx + \epsilon$$

$$Y = 2.949 + 0,921X$$

Dengan itu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 2.949 yang artinya adalah apabila variabel independen (penempatan kerja) = 0 dengan begitu variabel Y (prestasi kerja) = 2.949
2. Pada koefisien regresi variabel penempatan kerja (X) memiliki nilai sebesar 0,921. Adapun berdasarkan tabel diatas bahwa dapat menunjukkan variabel yang akan diproses, yaitu variabel independen penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan variabel dependen. Tabel diatas menunjukkan nilai konstanta yang besar yaitu 2.949 yang memiliki arti apabila variabel penempatan kerja diasumsikan nol (0) maka prstasi kerja karyawan akan bernilai 2.949 dan pada koefisien (b) bernilai sebesar 0,921. Dengan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi dari variabel (b) bertanda positif. Hal ini berarti pada variabel penempatan kerja (X) ditigkatkan akan dampak terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Adapun untuk penemptan kerja (X) memberi angka yang positif sebesar 0,921 terhadap prestasi kerja karyawan, dengan begitu memberikan indikasi bahwa itu terjadi peningkatan pada penempatan kerja sebesar 1% maka variabel prestasi kerja akan meningkat pula dan dapat disimpulkan apabila penempatan kerja baik maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitiannya awalnya menyatakan bahwa apabila penempatan kerja yang ada diperusahaan seperti pengalaman, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang baik, akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

5.4.2 Koefisien Korelasi

Untuk mengukur bagaimana hubungan antara penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan, peneliti menggunakan metode koefisien korelasi dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.27

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

		Correlations	
		PENEMPATAN	PRESTASI
PENEMPATAN (X)	Pearson Correlation	1	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
PRESTASI (Y)	Pearson Correlation	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

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

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bagaimana besarnya hubungan antara penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,838. Adapun artinya yaitu bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat, didasarkan karena apabila angka korelasi mendekati 1 maka hubungan semakin kuat. Pada angka korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan searah. Artinya apabila penempatan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hubungan antara penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan jika dilihat dari angka signifikan (sig) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka jika angka signifikansi < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) atau biasanya disimbolkan dengan (R) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang memiliki persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai pada variabel independen.

Tabel 5.28
Hail Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,693	1,66120
a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN				

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja karyawan, “sangat kuat” dipengaruhi oleh penempatan kerja dalam penelitian ini sebesar 70,2%. Dengan itu terdapat sisa 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang di teliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R²) mendekati angka 1 maka dengan itu semakin tepat pula suatu garis linear yang dipergunakan untuk sebagai pendekatan dalam penelitian ini.

Dengan persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai bentuk ukuran kesesuaian. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.693, maka dari itu menunjukkan angka sebesar 0.693 perubahan terhadap faktor penempatan kerja terhadap prstasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Dapat dijelaskan bahwa faktor – faktor penempatan kerja yang selama ini ada di PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru sangat menentukan bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. Artinya sebagian besar karyawan merasa semua faktor penempatan kerja yang ada sudah sesuai dengan keinginan karyawan.

5.4.4. Analisis Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu prestasi kerja karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun juga 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 5.29

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,949	3,559		,829	,413
	PENEMPATAN	,921	,100	,838	9,203	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data Olahan 2021

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 penempatan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 9,203 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,688. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian penempatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abandi Cabang Pekanbaru. Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 38 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 36) = 1,688
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.5 Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel penempatan kerja karena diduga dapat memberikan pengaruh pada prestasi kerja karyawan. Dimana hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang positif sehingga dapat disimpulkan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ada dilakukan peneliti maka dapat diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh secara parsial dan juga positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru . dengan dapat dilihat dari hasil koefisien nilai uji t- hitung, yang besarnya t- hitung sebesar $9,203 > t$ - tabel $1,688$ dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dari hasil penelitian dapat dilihat juga besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.702 , atau $70,2\%$. Artinya penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Arara Abadi Cabang Pekanbaru dan sebesar $29,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Sesuai dengan penelitian terdahulu Evisiani, Isya tahun 2019 dengan judul pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada PT.Wijaya Beton Binjai maka karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang berbeda-beda. Penempatan kerja terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria, prosedur, dan factor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja tentunya akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Hal ini dilakukan dengan penempatan karyawan yang tepat, dengan kata lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan penelitian tentang penempatan kerja yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru, Artinya jika Penempatan Kerja telah terlaksana atau diterapkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan dari masing-masing karyawan maka akan meningkat pula prestasi karyawan tersebut.
2. Penempatan kerja pada uji t atau secara parsial yang hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang berarti bahwa sistem penempatan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

6.2 Saran

Penelitian ini mengenai penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru yang telah penulis laksanakan, adapun ingin rasanya penulis sedikit memberikan saran untuk prestasi kerja yang lebih baik lagi berdasar fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran – sarannya sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus perlu lagi meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan lebih terus melaksanakan sistem penempatan kerja yang baik yang ada di perusahaan dan memantau pelaksanaan sistem penempatan kerja tersebut agar bisa mendapatkan prestasi kerja karyawan yang lebih maksimal lagi.
2. Kepada pihak perusahaan diharapkan agar dalam memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan maupun keahlian dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan yang terjadi pada PT. Arara Abadi Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2006. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*” Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.

Anwar, Saifuddin. 2000. “*Reliabilitas dan Validitas*” Edisi ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Arifin, Noor. 1999. “*Apkikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*” .Usahawan, Jakarta

Arikunto, Suharsimi.. 2006.. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*” Rhineka Cipta, Jakarta

As’ad Mohamad. 1991. “*Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, suatu Pendekatan Psikologik*”. edisi kedua. Yogyakarta: Liberty.

Casteter ,Willam B. 1981. “*The Personal Function In Education Administratio*”. MC Millan Publishing, New york

Christine Chely Karundeng. 2013. *“Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado”* .Skripsi. Fisip Unsrat. Manado

Dharma, Agus.2001. *“Manajemen Supervisi”* .Raja Grafindo Reisada,Jakarta

Donni Juni Priansa, 2016 *“Perencanaan dan Pengembangan SDM.”*Bandung: Alfabeta.

Dubrin, Adrew. 1994. *“Human Relation a Job Oriented Approach.”* Virginia: Reston Publishing Company, Inc

Effendi, Usman Dr, M.M . 2014. *“Asas Manajemen”* Edisi Kedua Human Resources Management.An Experiental Approach, Mac Grow Hill, BookCo. Singapore.

Edy Sutrisno, 2009, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan Jakarta: Alfabet

Flippo, Edwin B. 1990. *“Personnel Management.”* Sixth Edition Internasional Student Edition. New York: McGraw-Hill Bool Company.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Yogyakarta.

Handoko, T. Hani 2011. "*Manajemen.*" Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia,*" PT. Bumi Aksara, Jakarta

Jackso, John E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Menghadapi Abad ke 21. Jakarta : Erlangga

Nuri, Satria Sand, Mochammad Al Musadieq, dan Mochammad Soe'od Hakam. 2003. "*Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT Telkom Kandatel Malang)*". Malang : Universitas Brawijaya

Rivai, Veithzal. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Dari Teori ke Praktik. PY. Raja Grafindo Persada, Jakarta (Edisi Revisi 2010). Jakarta: Rineka Cipta.

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: bumi Aksara