

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKTOR
PRODUKSI DI PT. BENGKALIS DOCKINDO PERKASA**

SKRIPSI

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



Oleh

RINTO ARDIAN
NPM : 155210471

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK
PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SEKTOR PRODUKSI DI PT.
BENGGALIS DOCKINDO PERKASA

Oleh

RINTO ARDIAN

NPM : 155210471

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel, data diolah menggunakan IBM SPSS 24.0 sebagai alat analisis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner penelitian kemudian di tabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan keeratan hubungan dikategorikan sangat kuat,. Variabel penempatan (X1) secara parsial ada pengaruh antara variabel penempatan dengan variabel kinerja karyawan. Variabel pengalaman kerja (X2) secara parsial ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan. Dari uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel penempatan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Penempatan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamiin

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Produksi Di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa”** Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Dr.Eva Sundari ,S.E.,MM CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S., MM, selaku pembimbing I dalam penelitian ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
5. Buat Ayah dan Ibu tercinta serta sanak saudara yang mendukung saya dalam menulis Skripsi ini.
6. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
7. Kepada teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan masukan, semangat dan motivasi dalam penulisan Skripsi ini.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Penulis,

Rinto Ardian
NPM : 155210471

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii

BAB I.....	0
PENDAHULUAN	0
1.1. Latar Belakang	0
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	11
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1. Industri Galangan Kapal (Shipyard).....	11
2.1.2. Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.1.2.2 Aspek-aspek Kinerja.....	17
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.1.2.5 Cara Meningkatkan Kinerja.....	22
2.1.3. Penempatan Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	23
2.1.3.2 Jenis-Jenis Penempatan.....	24
2.1.3.3 Metode Penempatan Kerja.....	26
2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan	27
2.1.3.5 Syarat-Syarat Penempatan Kerja	28
2.1.3.6 Indikator Penempatan	28
2.1.4. Pengalaman Kerja.....	29

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	29
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	30
2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja	31
2.1.4.4 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Penelitian	34
2.4. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III	35
METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Lokasi/objek penelitian	35
3.2.Operasional Variabel Penelitian	35
3.3 Populasi Dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2. Sampel	36
3.4. Jenis dan Sumber data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6. Teknik Analisis data.....	38
BAB IV	42
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	42
4.1. Sejarah Perusahaan.....	42
4.2. Struktur Organisasi.....	43
4.3. Fasilitas.....	47
BAB V.....	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1. Identitas Responden	49

5.1.1. Jenis Kelamin.....	49
5.1.2. Tingkat Usia.....	50
5.1.3. Pendidikan	51
5.1.4. Masa Kerja.....	52
5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
5.2.1. Uji Validitas.....	53
5.2.2. Uji Reliabilitas.....	54
5.3. Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	55
5.3.1. Paham Terhadap Teori Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan	55
5.3.2. Paham Terhadap Aturan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan.....	57
5.3.3. Keterampilan Mental Karyawan.....	59
5.3.4. Keterampilan Berempati	60
5.3.5. Keterampilan Fisik.....	62
5.3.6. Keterampilan Sosial.....	63
5.3.7. Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	65
5.4. Analisis Pengalaman Kerja Karyawan	69
5.4.1. Pengalaman Kerja (Masa Kerja).....	69
5.4.2. Memahami Tugas Yang Diberikan.....	70
5.4.3. Tingkat Pelaksanaan Pekerjaan	72
5.4.4. Pengetahuan Terhadap Informasi	74
5.4.5. Pemahaman Terhadap Prosedur Dalam Perusahaan.....	76
5.4.6. Pemahaman Terhadap Informasi	77
5.4.7. Kepuasan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan	79
5.5. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	83

5.5.1. Mempunyai Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	83
5.5.2. Kemampuan Menghasilkan Pekerjaan Terbaik	84
5.5.3. Waktu Yang Dibutuhkan Dalam Bekerja	86
5.5.4. Hasil Yang Dicapai Sesuai Dengan Target Perusahaan	87
5.5.5. Jalinan Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan	89
5.5.6. Kekompakan Dalam Bekerja	91
5.5.7. Memiliki Tanggung Jawab Yang Baik Terhadap Pekerjaan	92
5.5.8. Mandiri Terhadap Pekerjaan	94
5.6. Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	98
5.6.1. Persamaan Regresi Linear Beraganda	98
5.6.2. Uji Koefisien Kolerasi (R)	99
5.6.3. Koefisien determinasi (R^2)	101
5.6.4. Uji Simultan (Uji F)	102
5.6.5. Hasil Uji Parsial (Uji t)	103
5.7. Pembahasan	104
BAB VI	107
SIMPULAN DAN SARAN	107
6.1. Kesimpulan	107
6.2. Saran-saran	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Karyawan Sektor Produksi Di PT.Bengkalis Dockindo Perkasa Kecamatan Siak Kecil KabupatenBengkalis Tahun 2020	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Oprasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2	Kategori penilaian	38
Tabel 5.1	Klasifikasi Respoden Menurut Jenis Kelamin	44

Tabel 5.2	Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia	45
Tabel 5.3	Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan	46
Tabel 5.4	Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja	47
Tabel 5.5	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner	48
Tabel 5.6	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 5.7	Pemahaman Terhadap Teori Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	51
Tabel 5.8	Paham Terhadap Aturan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	53
Tabel 5.9	Keterampilan Mental Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	54
Tabel 5.10	Keterampilan Berempati Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	56
Tabel 5.11	Keterampilan Fisik Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	57
Tabel 5.12	Keterampilan Sosial Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	59
Tabel 5.13	Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	61
Tabel 5.14	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Variabel Penempatan Kerja (X1)	62
Tabel 5.15	Pengalaman Kerja Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	64
Tabel 5.16	Memahami Tugas Yang Diberikan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	66
Tabel 5.17	Tingkat Pelaksanaan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	68

Tabel 5.18	Pengetahuan Terhadap Informasi Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	69
Tabel 5.19	Pemahaman Terhadap Prosedur Dalam Perusahaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	71
Tabel 5.20	Pemahaman Terhadap Informasi Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	72
Tabel 5.21	Kepuasan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	74
Tabel 5.22	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja (X2)	75
Tabel 5.23	Mempunyai Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	77
Tabel 5.24	Kemampuan Menghasilkan Pekerjaan Terbaik Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	79
Tabel 5.25	Waktu Yang Dibutuhkan Dalam Bekerja Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	81
Tabel 5.26	Hasil Yang Dicapai Sesuai Dengan Target Perusahaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	82
Tabel 5.27	Jalinan Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	84
Tabel 5.28	Kekompakan Dalam Bekerja Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	85
Tabel 5.29	Memiliki Tanggung Jawab Yang Baik Terhadap Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	87

Tabel 5.30	Mandiri Terhadap Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa	89
Tabel 5.31	Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 5.32	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	92
Tabel 5.33	Hasil Analisis Korelasi (R)	93
Tabel 5.34	Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi.....	95
Tabel 5.35	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	95
Tabel 5.36	Uji F	96
Tabel 5.37	Hasil Uji t (Uji Parsial)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kapal-kapal yang beroperasi di perairan Indonesia telah memenuhi syarat kelayakan berlayar untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti kerusakan kapal ketika beroperasi yang dapat menyebabkan kerugian yang besar. Maka dari itu setiap kapal diharuskan melakukan pengecekan secara berkala. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Shipyard-Shipbuilding-Repair & Docking Service adalah PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa SDM sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mendapatkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai. Karena pada dasarnya bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan semakin lama akan semakin bertambah.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010, h. 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompokorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efesiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata). Setiap intansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas

dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi.

Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Veithzal Rifai, 2005: 170) atau dengan kata lain penempatan adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu perusahaan (H. Hadari Namawi, 1997: 79). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Berhubungan dengan penilaian kinerja factor kinerja merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja atau karyawan keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat di ukur dan telah di capai kepada karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah di capai bawahannya (karyawan) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan kata lain penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk juga tingkat kehadiran kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan

sumber daya manusia (SDM) dan dapat memberikan umpan balik perusahaan atau instansi tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Dalam suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa di pastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian terlebih harus menentukan kebutuhan karyawan yang tepat baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki.

Sebagai seorang pengusaha dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama menjadi wirausaha akan memudahkan bagi pengusaha untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. (Samsudin, 2003:33) pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Shipyard-Shipbuilding-Repair & Docking Service. Terletak di Jln. Kotorejo RT. 008 RW.04, Kel.Sei Siput, Kec.Siak Kecil, Kab.Bengkalis. Mulai beroperasi sejak Desember 2015 dibawah pimpinan seorang General Manager yaitu Ir. Syafri Mulyadi. MAP. Type Dock yang dimiliki mempunyai 2 jenis yaitu Dock Slipway, kapasitas 8000 DWT, dengan winch kapasitas 200 Ton dan Shipyard (lapangan untuk bangunan kapal baru dan reparasi kapal), kapasitas 5000 ton.

Oleh karna itu PT. Bengkalis Dockindo Perkasa harus menempatkan karya pada posisi kerja yang sesuai dengan skill yang di miliki seorang karyawan supaya kinerja karyawan tersebut lebih maksimal dan karyawan tersebut bekerja sesuai dengan skill yang dia miliki.

Berikut ini table daftar karyawan di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa :

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Sektor Produksi Di PT.Bengkalis Dockindo Perkasa
Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis
Tahun 2020

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Departemen	Pengalaman Kerja (Tahun)
1	L	23	SMA	Qc/Enggineri ng	2
2	L	30	S-1	Plimbungan/Airbag	5
3	L	26	SMA	Qc/Enggineri ng	2
4	L	48	SMA	Painting/Electrical	7
5	L	28	D-3	Qc/Enggineri ng	2
6	L	52	SMA	Painting/Electrical	6
7	L	25	D-3	Plimbungan/	5

				Airbag	
8	L	26	D-3	Welder	5
9	L	32	D-3	Helper	4
10	L	26	D-3	Painting/Electrical	3
11	L	28	D-3	Plimbungan/Airbag	5
12	L	41	SMA	Qc/Enggineri ng	3
13	L	36	SMA	Plimbungan/Airbag	3
14	L	35	SMA	Welder	2
15	L	43	SMA	Welder	4
16	L	39	SMA	Plimbungan/Airbag	4
17	L	38	SMA	Welder	4
18	L	24	SMA	Welder	4
19	L	37	SMA	Plimbungan/Airbag	1
20	L	57	S-1	Qc/Enggineri ng	5
21	P	25	S-1	Plimbungan/Airbag	1
22	L	25	SMA	Qc/Enggineri ng	6
23	L	50	SMA	Qc/Enggineri ng	6
24	L	51	S-1	Plimbungan/Airbag	4
25	P	22	SMA	Helper	4
26	P	27	D-3	Plimbungan/Airbag	2
27	L	34	SMA	Painting/Electrical	5
28	L	38	D-3	Welder	3
29	L	38	D-3	Plimbungan/Airbag	4
30	L	35	S-1	Sipil	4
31	L	40	SMA	Qc/Enggineri ng	5
32	L	31	SMA	Welder	3
33	L	38	D-3	Helper	5
34	L	25	SMA	Qc/Enggineri ng	3
35	L	28	S-1	Painting/Elec	2

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

				trical	
36	L	28	S-1	Plimbungan/ Airbag	2
37	L	25	SMA	Helper	7
38	L	38	S-1	Helper	5
39	L	27	S-1	Plimbungan/ Airbag	5
40	L	28	D-3	Plimbungan/ Airbag	3

Sumber : PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan bejenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 3 orang,usia karyawan dengan jumlah terbesar pekerja pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa berada pada rentang usia yang produktif yakni pada 21 – 40 tahun sebanyak 33 orang, pendidikan dengan latar belakang pendidikan SMA yakni sebanyak 20 orang, pendidikan D-3 sebanyak 11 orang, dan sarjana S-1 sebanyak 9 orang. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, sehingga dengan latar belakang pendidikan yang ada karyawan mudah untuk mencerna setiap pekerjaan yang dijalannya. jumlah karyawan terbanyak yaitu dengan masa kerja 1 – 6 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 atau 5%, masa kerja responden pada rentang 1 – 3 tahun sejumlah 14 orang atau 35%, sementara responden yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sejumlah 22 orang atau 55%, dan responden yang bekerja pada rentang masa kerja >7 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5%. Yang bekerja pada departemen Qc/Enggining sebanyak 9 orang, departemen welder 7 orang, Painting/Electrical 5 orang, Plimbungan/Airbag 13 orang, sipil 1 orang, dan departemen helper 5 orang.

Tabel di atas yaitu jumlah karyawan yang bergerak pada sektor produksi yang ada di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa, yang mana karyawan di bidang produksi ini sangat berperan penting pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah tersebut adalah:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?
3. Apakah penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran, data dan informasi yang diperlukan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa



3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini di harap kan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati penempatan dan pengalaman kerja karyawan sudah sesuai dengan kinerja karyawan di unit produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.

2. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam VI bab, yang mana perincian dalam masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menggunakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang teori-teori dari pendapat para ahli untuk kemudian dapat mengajukan hipotesis serta menguraikan operasional variabel penelitian.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan yang meliputi: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini penulis akan menguraikan secara detail mengenai pembahasan serta menganalisis data .

BAB VI :PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis data dan kemudian memberikan saran yang di anggap bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dimasa mendatang



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Industri Galangan Kapal (Shipyards)

Industri Galangan Kapal adalah suatu bengkel-bengkel kerja tetap yang mengerjakan bangunan-bangunan kapal baru dan reparasi kapal dari suatu konstruksi benda terapung yang cukup berat dan terbuat dari baja atau non baja, dan mempunyai tempat perairan yang cukup lebar dan dalam, guna mempermudah pengapungan konstruksi tersebut serta mempunyai luasan tertentu dan bekerja terus menerus sepanjang tahun. Galangan (shipyards) adalah sebuah tempat baik didarat atau diperairan yang nantinya akan digunakan untuk melakukan proses pembangunan kapal ataupun proses perbaikan (repair) dan perawatan (maintenance). Proses pembangunannya meliputi desain, pemasangan gading awal, pemasangan plat lambung, instalasi peralatan, pengecekan, test kelayakan, hingga klasifikasi oleh Class yang telah ditunjuk sedangkan untuk proses perbaikan / perawatan biasanya meliputi perbaikan konstruksi lambung, perbaikan propeller sterntube, perawatan main engine dan peralatan lainnya.

Aktivitas pada Galangan Kapal (Shipyards) disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan galangan itu sendiri, diantaranya yaitu:

a. Galangan Kapal Jenis Pembuatan

Adalah galangan kapal yang diperuntukan (desain) untuk satu jenis pekerjaan saja yaitu pembuatan kapal:

1. Owner request

2. Pre desain
3. Bidding/penawaran
4. Basic desain/dasar desain
5. Detail desain
6. Marking/penilaian
7. Cutting/pemotongan
8. Joining/penggabungan
9. Block assembling/perakitan
10. Hull outfitting/perlengkapan
11. Finishing
12. Lanching

b. Galangan Kapal Jenis Perbaikan

Adalah galangan kapal yang diperuntukan (desain) untuk satu jenis pekerjaan saja yaitu proses perbaikan kapal.

1. Penerimaan kapal di dermaga dock
2. Persiapan pengedokan
3. Pengedokan kapal (Docking)
4. Pembersihan badan kapal
5. Pemeriksaan ketebalan plat & kerusakan lambung/konstruksi lainnya
6. Pemeriksaan sistem di bawah garis air
7. Pelaksanaan pekerjaan (konstruksi, mesin, listrik dan lainnya)
8. Pengetesan hasil pekerjaan
9. Pengecatan lambung kapal

10. Pemasangan cathodic protection/anti karat
11. Penurunan kapal dari atas dock (Undocking)
12. Penyelesaian pekerjaan di atas air
13. Percobaan/Trial
14. Penyerahan kapal kepada pemilik kapal

Adapun dalam cakupan sistem yang akan dikembangkan ini dikenal dua macam galangan kapal :

1. Galangan Kapal Daerah Terbuka

Yaitu suatu galangan kapal yang dibangun menghadap langsung ke perairan terbuka, sehingga landasan pembangunan atau peluncuran kapal dapat dibangun secara memanjang maupun melintang.

2. Galangan Kapal Daerah Tertutup

Yaitu suatu galangan kapal yang dibangun ditepi kanal atau sungai serta mempunyai perairan atau daerah pengapungan yang terbatas, di mana galangan kapal jenis ini biasanya digunakan hanya untuk membangun atau memperbaiki kapal-kapal yang berukuran kecil dan sedang.

Jenis – Jenis Galangan Kapal (Shipyards)

1. Building Dock Shipyards

Building dock shipyard adalah tempat yang digunakan hanya dalam ruang lingkup pembangunan kapal baru (New Building).

2. Repair Dock Shipyards

Repair dock shipyard adalah tempat yang digunakan hanya ruang lingkup perbaikan kapal (Repair) dan Pemeliharaan kapal (Maintenance).

3. Building and Repair Shipyard

Tempat yang dapat digunakan dalam ruang lingkup baik pembangunan kapal baru dan repair atau maintenance. Contohnya pada galangan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Shipyard Shipbuilding-Repair & Docking Service. Terletak di Jln. Kotorejo RT. 008 RW.04, Kel.Sei Siput, Kec.Siak Kecil, Kab.Bengkalis. Mulai beroperasi sejak Desember 2015 dibawah pimpinan seorang General Manager yaitu Ir. Syafri Mulyadi. MAP. Type Dock yang dimiliki mempunyai 2 jenis yaitu Dock Slipway, kapasitas 8000 DWT, dengan winch kapasitas 200 Ton dan Shipyard (lapangan untuk bangunan kapal baru dan reparasi kapal), kapasitas 5000 ton.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (*performance*) memiliki beragam makna. Wibowo (2007 : 7) mengungkapkan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan tampilan kerja seseorang tentang bagaimana melakukan pekerjaan dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari tampilan atau bagaimana seseorang melakukan pekerjaan maka, dapat diukur

secara kuantitatif. Kinerja merupakan refleksi dari apa yang dikerjakan kemudian dapat diungkapkan melalui perilaku yang dimunculkan seseorang.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1967), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010, h. 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006, h. 4)

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995, h. 327)

Swanson dan Graudous dalam Sutrisno (2010, h. 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Setiap individu memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimiliki, untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tentunya harus berdasarkan waktu yang ditetapkan. Individu tidak dikatakan maksimal dalam bekerja jika tidak memiliki perilaku yang baik dalam kerjanya. Perilaku yang baik dalam bekerja tentunya harus berkualitas, memiliki kemampuan berinisiatif dan mampu bekerja sama dengan rekan maupun atasannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah tampilan kerja tentang bagaimana dan apa yang dikerjakan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembankan padanya.

2.1.2.2 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Supardi (2013) aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan kerja,
- b. Kerajinan,
- c. Disiplin,
- d. Hubungan kerja,
- e. Prakarsa.

Selanjutnya Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) mengungkapkan aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- a. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
- b. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada

atasan..

- d. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis

Bernadin dan Russel (Utomo et, al., 2006) mengajukan kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - a) *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan itu.
 - b) *Costeffectivity*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau

pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- c) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- d) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan aspek kinerja menurut para tokoh di atas maka yang menjadi aspek kinerja adalah kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjalin komunikasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. **Kuantitas** hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. **Kualitas** hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. **Efisiensi** dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. **Disiplin** kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. **Inisiatif** Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. **Ketelitian** 18 Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. **Kepemimpinan** Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. **Kejujuran** Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
9. **Kreativitas** Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007 : 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat kesejahteraan (*reward system*);
- b. Lingkungan
- c. Desain karir dan jabatan
- d. Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;
- e. Motivasi atau semangat kerja;
- f. Pengetahuan;
- g. Keterampilan dan;
- h. Karakter pribadi

2.1.2.5 Cara Meningkatkan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010, h. 184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

Pengembangan Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil

laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2.1.3. Penempatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan- tujuan organisasi (Gomes, 2003: 117).

Penempatan menurut Sondang (2000: 168), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja Hariandja (2002: 156-157).

2.1.3.2 Jenis-Jenis Penempatan

Jenis-jenis penempatan menurut Sondang (2000:169-175) adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi merupakan menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sudah barang tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi,

yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja.

2. Transfer

Transfer merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama. Tantangan–tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.

3. Demosi

Demosi merupakan pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan untuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi.

Demosi sebagaimana diartikan dengan penurunan pegawai kepekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu perusahaan, yang disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Alasan disiplin misalnya untuk kerja yang rendah, absensi yang tinggi, pencurian, dan lain-lain. Alasan ekonomi misalnya perubahan-perubahan lingkungan ekonomi yang dapat mengakibatkan turunnya aktivitas perusahaan, yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja berkurang. Alasan bisnis dapat berupa keputusan-keputusan perusahaan dalam perubahan strategi, atau penggunaan teknologi baru yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja yang lebih kecil. Dan alasan pribadi yaitu keputusan pegawai untuk keluar dari perusahaan.

2.1.3.3 Metode Penempatan Kerja

Berikut ini adalah metode penempatan menurut Gomes (2003: 122) yaitu:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia;
2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan;
3. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid;
4. Pengadaan;
5. Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas;
6. Mengadakan seleksi pelamar yang berkualitas;
7. Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar;
8. Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang paling berkualitas.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Mangkuprawira (2011: 171-172) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial-ekonomi-politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian atau penjualan perusahaan atau merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.

3. Kecenderungan ekonomi umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran

Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi karyawan baru.

4. Atrisi

Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para karyawan berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

2.1.3.5 Syarat-Syarat Penempatan Kerja

Beberapa syarat-syarat yang harus terpenuhi dalam penempatan kerja menurut Gomes (2003: 118) adalah sebagai berikut:

1. Informasi analisis jabatan, yang memberikan diskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan;
2. Rencana-rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia/tidaknya lowongan pekerjaan dalam organisasi;
3. Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

2.1.3.6 Indikator Penempatan

Indikator dari penempatan ini mengacu dari pendapat Bernardin dan Russel dalam Riva'I (2015) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan

2.1.4. Pengalaman Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja di tempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22). Syafaruddin Alwi (2001: 231) menambahkan bahwa pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah

keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012: 28- 29) yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek- aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman

2.1.4.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dalam Ismanto (2015:25):

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.
- d. Bekerja dengan tenang.

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurlaely Razak	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan	Independen Penempatan, pengalaman Dependen Prestasi	Penempatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2	Arden, Steven (2018)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Galangan Kapal di Batam	Independen Kepuasan, Pelatihan Dependen Kinerja	Dari olah data berhasil didapatkan kesimpulan penelitian bahwa variabel kepuasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	KOMANG ELSY YUNITA	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Independen Pengalaman , Penempatan Dependen Kinerja	Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja
4	Karina Octavia Muaja	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Independen Penempatan , pengalaman Dependen Kinerja	Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama adalah Pengalaman Kerja. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel penempatan kerja.
5	Suci Amalia, Mauli Siagian	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Indonesia Shipyards	Independen Disiplin , Pengalaman, Budaya Organisasi Dependen Kinerja	Variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyards. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula begitu juga

				pada pengalaman kerja yang dimiliki seorang pengalaman yang cukup lama akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang dihasilkan.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Penelitian

Gambar.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiyono (2014: 63)

2.4. Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga penempatan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga penempatan dan pengalaman kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/objek penelitian

Alamat perusahaan di Jln. Kotorejo RT. 008 RW.04, Kelurahan Sei Siput, Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis

3.2.Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Varibel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Penempatan (X1)	Pengetahuan kerja Keterampilan kerja Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan - Memahami aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan yang baik. - Keterampilan mental - Keterampilan berempati - Keterampilan fisik - Keterampilan social - kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
2	Pengalaman (X2)	Lamanya waktu kerja Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Lamanya bekerja di perusahaan - Tingkat memahami tugas tugas - Tingkat pelaksanaan pekerjaan - Tingkat pengetahuan terhadap informasi - Tingkat pemahaman prosedur dalam perusahaan - Tingkat kemampuan untuk memahami informasi 	Interval

		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	- Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan pekerjaan	
3	Kinerja (Y)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Kerjasama Tanggung jawab Inisiatif	- Kemampuan - Hasil kerja - Waktu yang dibutuhkan dalam bekerja - Pencapaian target - Jalinan kerjasama sesama karyawan - Kekompakan - Tanggung jawab dalam bekerja - Kemandirian	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Di dalam penulisan ini, populasi yang di gunakan adalah jumlah keseluruhan dari objek yang akan di teliti yaitu karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yang berjumlah 48 orang

3.3.2. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan sensus yaitu demikian responden minimal yang akan menjadi sampel adalah 48 orang responden karyawan di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

3.4. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer

a. Data Primer

Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh sarana langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) yang meliputi angket tentang penempatan pengalaman kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan yang bertindak sebagai sampel.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang berasal dari bentuk yang sudah ada dari perusahaan yang bersangkutan atau yang telah di susun dalam bentuk dokumen yang di butuhkan dalam penelitian dalam penelitian antara lain :

1. Jumlah seluruh karyawan di bagian produksi pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.
2. Data lamanya karyawan yang bekerja di PT.Bengkalis Dockindo Perkasa.
3. Serta data lain yang dapat mendukung analisis dalam penulisan laporan hasil penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, penulis melakukan beberapa cara mengumpulkan data yaitu dengan :

1. Wawancara (*interview*)

Data yang di peroleh dengan cara mewawancarai langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada HRD/Humas Manager perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data yang menjadi objek penelitian.

2. Pertanyaan (*Quationare*)

Menurut Sugiyono (2003: 162) menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.6. Teknik Analisis data

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (kinerja karyawan)

a : Konstanta

- β_1, β_2 : Koefisiensi regresi
- X_1 : Variabel Bebas (Penempatan Kerja)
- X_2 : Variabel Bebas (Pengalaman Kerja)
- ϵ : epsilon, yaitu tingkat kesalahan dalam penelitian

a. Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

2) Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3) Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Tujuan menghitung koefisiensi determinasi adalah untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang benar-benar valid, yaitu yang dapat secara tepat mengungkapkan tingkat validitas variabel yang diukur.

Adapun penentuan validitas menggunakan pengukuran berdasar pada koefisien korelasi product moment yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y (pearson-r)
- $\sum XY$ = Jumlah kuadrat perkalian butir dengan skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- N = Jumlah subyek dalam sample yang diteliti
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dengan kata lain pengukuran tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten. Jika nilai ralpha positif dan lebih besar dari rtabel, maka butir yang diuji dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai ralpha lebih kecil dari rtabel atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak reliabel, dan harus dikeluarkan dari proses berikutnya.

c. Analisis Deskriptif

Setelah data terkumpul, kemudian data ditabulasi. Dalam menyusun dan membahas laporan penelitian, penulis menggunakan metode teknik analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban. Maka untuk itu penulis menetapkan bobot bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kategori Penilaian

Kategori	Skor
Sangat baik	81 – 100
Baik	61 – 80
Cukup baik	41 – 60
Kurang baik	21 – 40
Sangat tidak baik	0 – 20

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Perusahaan

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Shipyard-Shipbuilding-Repair & Docking Service. Terletak di Jl. Kotorejo RT. 008 RW.04, Kelurahan Sei Siput Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Mulai beroperasi sejak Desember 2015 dibawah pimpinan seorang General Manager yaitu Ir. Syafri Mulyadi. MAP. Type Dock yang dimiliki mempunyai 2 jenis yaitu Dock Slipway, kapasitas 8000 DWT, dengan winch kapasitas 200 Ton dan Shipyard (lapangan untuk bangunan kapal baru dan reparasi kapal), kapasitas 5000 ton.

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa berada pada Titik Koordinat Galangan : N 01O 12'12,4" E102O09'25,9" Luas Areal 90.000 M2 , yang terdiri dari :

1. Lapangan untuk Dry Dock untuk melayani perbaikan dan pembangunan kapal baru dengan kapasitas 10.000 Ton /5.000 Grt.
2. Bangunan kantor.
3. Mess Karyawan / Staff
4. Work Shop

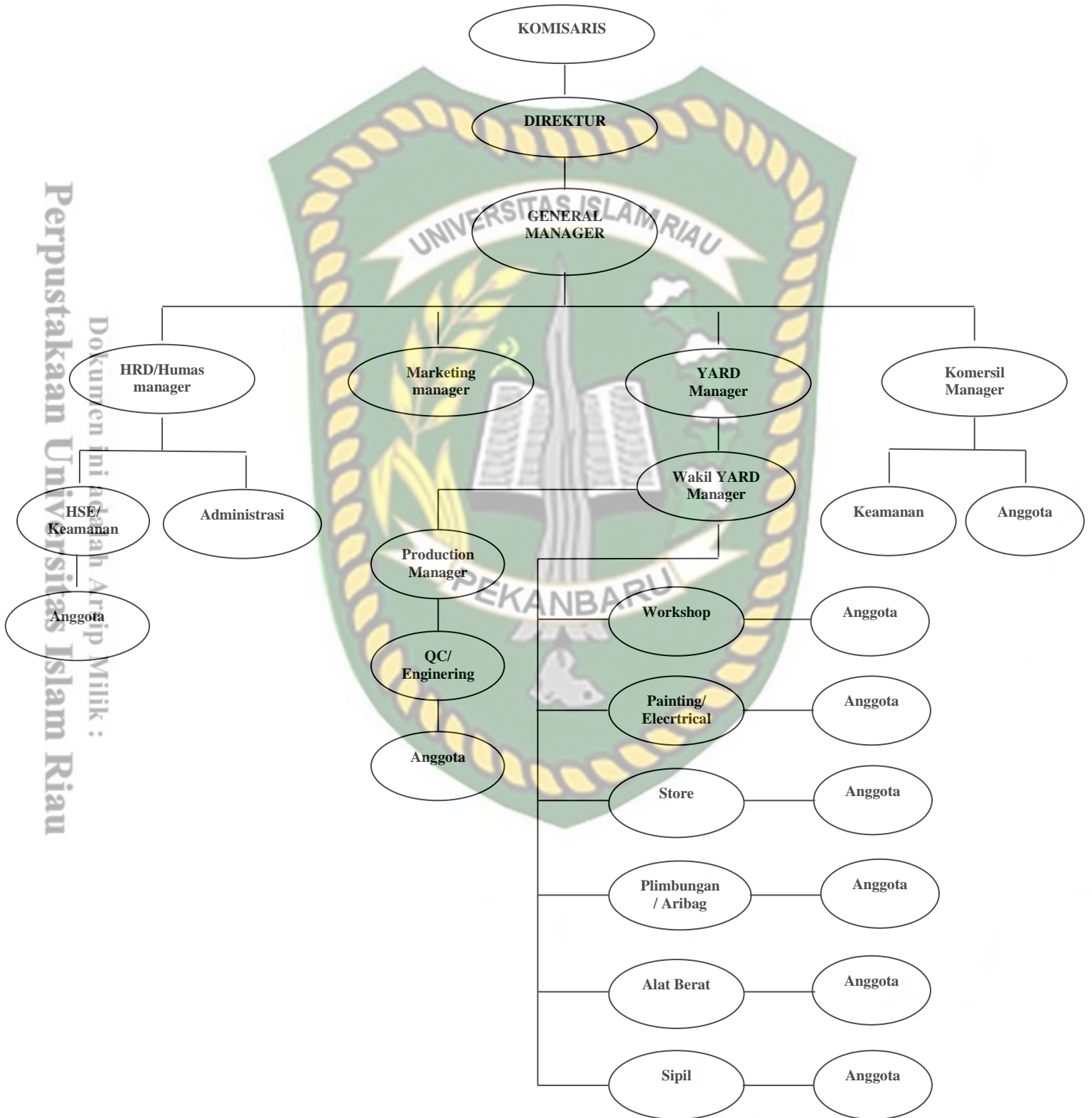
Dalam menjalankan usahanya PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki perizinan yang dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 75, Tanggal 20 April 2010, SK. MENKUMHAM No. AHU-24463.AH.01.01 Tanggal 14 Mei 2014. SITU : No. 061|BPMP2T-Pzn | SITU | 2014 | 1213 Tanggal 19 Des 2014. SIUP : No.

1205|PZN|SIUP-PB|XII|2014 Tanggal 19 Des 2014. Surat Persetujuan Prinsip Nomor 500|PERINDAG|PP|14|2015|03 Tanggal 06 April 2015. Izin Lokasi Pembangunan Pembangunan Galangan kapal Nomor 42|KPTS|BPMP2T|IV|2015 Tanggal 21 April 2015. Izin Lingkungan Industri Galangan Kapal Nomor 261|KPTS|V|2015 Tanggal 18 Mei 2015. Izin Usaha Industri No. 10|1408|IU|PMDN|2015 Tanggal 27 Nop 2015. Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Nomor 061|IMB|BPMP2T-PZN|VI|2015|2020 Tanggal 17 Juni 2015. SK.Dirjenhubla – Tentang Pengelolaan TUKS Nomor UM.003|9|9|DNG – DMI - 2015 Tanggal 08 Des 2105. SPK Penggunaan Perairan TUKS Nomor PP.002|1|1|KSOP.SPK.2016 Tanggal 01 Peb 2016 dan dengan NPWP : 03. 045. 1-219.000.

3.2. Struktur Organisasi

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki struktur organisasi yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Di mana struktur organisasi yang digunakan bila dilihat dari bentuknya termasuk dalam struktur organisasi garis lurus.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa



1. Komisaris

Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Sementara untuk penunjukan komisaris adalah dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tugas dan tanggung jawab dewan komisaris yakni melakukan pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh direksi. Selain itu, tugas komisaris adalah memberikan nasihat terkait kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan.

2. Direktur

Direktur merupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasional perusahaan. Tugas-tugas direktur pada perusahaan ini adalah:

- a. Menetapkan kebijaksanaan
- b. Menyelenggarakan kepemimpinan serta memberi pengarahan kepada bawahan
- c. Memberikan segi-segi administrasi dalam hal menandatangani laporan-laporan serta surat-surat dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawabnya
- d. Mewakili perusahaan kedalam maupun keluar pabrik baik itu urusan intern maupun ekstern.

3. General Manager

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General

manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional. General manager bertugas untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan. General Manager merupakan jabatan idaman seorang Manager, bahkan untuk para calon lulusan perguruan tinggi. General Manager adalah puncak pimpinan dari sebuah struktur manajemen dalam suatu perusahaan.

4. Departemen atau Divisi

Dalam sebuah struktur organisasi terdapat beberapa departemen atau divisi yang tentunya sesuai dengan jenis dan kebutuhan perusahaan. Bagian ini umumnya dipimpin oleh kepala departemen atau kepala divisi. Anda mungkin juga menyebutnya dengan istilah team leader. Beberapa divisi yang biasanya ada di setiap struktur organisasi sebuah perusahaan adalah divisi pemasaran, produksi, administrasi, personalia, dan sebagainya.

5. Administrasi

Jobdesk administrasi di sebuah perusahaan adalah untuk mengurus segala urusan terkait tata kelola administrasi, seperti mengurus berkas, membuat laporan, pengaturan arsip, pengaturan keuangan, dan menginput data-data perusahaan.

6. Helper

Seorang helper di ranah industri manufaktur atau produksi barang umumnya memiliki tugas dan tanggung jawab seputar gudang dan penyimpanan barang. Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab helper adalah sebagai berikut.

1. Mengelola sirkulasi barang di gudang
2. Menerima dan memproses stok

3. Kontrol inventaris gudang
4. Membuat laporan pemindahan atau mutasi barang

3.3. Fasilitas

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki fasilitas atau sarana prasaran pendukung aktivitas perusahaan dengan Fasilitas dock / galangan yakni:

- a. 2 dock kolam (runway), kapasitas 8000 DWT, dengan winch kapasitas 200 Ton.
- b. Shipyards (lapangan untuk bangunan kapal baru dan reparasi kapal) kapasitas 5000 ton.
- c. 40 buah Air Bag ukuran panjang . 9M x Ø 1,80M
- d. 5 buah Air Bag ukuran panjang . 12 M x Ø 2,50 M
- e. Bengkel: Mesin, Listrik, Kontruksi, Outfiting, pipa dan valve, Propeller Balanching & Repair, Mesin Bending Frame.
- f. Workshop Mesin Bubut, Mesin Scrap
- g. Dalam tahap pembangunan workshop, untuk peralatan kerja bangunan baru, CNC Plasma Cutting dan Mesin Bending
- h. Crane 3 Unit Kapasitas : 2 Unit kapasitas 50 Ton, 1 Unit kapasitas 35 Ton,
- i. Mesin Blasting & Painting: 4 Unit Type Sandblasting, 1 Unit Type Water Jet Blasting, dan 1 Unit Mesin Painting Equipment
- j. Fasilitas Listrik dari PLN 800 Kva
- k Genset : 1 Unit kapasitas 50 Kva, 1 Unit kapasitas 30 Kva, 1 Unit kapasitas 150 Kva, dan l. Fire Safety :
- l. Hydrant yakni: Peralatan Pemadam Kebakaran.

- m. Gudang : Gudang Basah & Gudang Kering.
- n. Gedung Kantor, Mess Karyawan/Staff, Ruang Ibadah, Kantin/Ruang makan, Water Tank, Kamar mandi/toilet, Ruang P3K.
- o Tenaga ahli berkualifikasi Teknik Perkapalan dan tenaga ahli lainnya sesuai dengan bidangnya dan bersertifikat.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang berjenis kelamin pria sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin wanita.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Klasifikasi Respoden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	37	92,5%
Perempuan	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2021.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu sebagian besar responden berjenis kelamin pria sejumlah 37 orang atau sebesar 92,5% dan perempuan sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%. Hasil ini

menunjukkan bahwa pekerja pada PT. Bengkalis Dokcindo Perkasa berjenis kelamin laki-laki dan ada beberapa orang perempuan.

5.1.2. Tingkat Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21 – 25	8	20%
26 – 30	11	27,5%
31 – 35	5	12,5%
36 – 40	9	22,5%
41 – 45	3	7,5%
46 – 50	2	5%
> 50	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2021.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia 21 – 27 tahun. Di mana jumlah terbesar pekerja pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa berada pada rentang usia yang produktif yakni pada 21 – 40 tahun sebanyak 33 orang

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga tenaga kerja PT. Bengkalis Dockindo Perkasa berada pada

usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia responden yang begitu menunjang hendaknya dapat memberikan memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan..

5.1.3. Pendidikan

Pendidikan merupakan gambaran atas karakteristik yang melekat pada individu tentang pengetahuan dan wawasannya, sehingga pendidikan bisa memberikan gambaran akan wawasan yang dimiliki sesuai bidang. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai pendidikan sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	20	50%
D-3	11	27,5%
S-1	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari terbanyak memiliki latar belakang pendidikan SMA yakni sebanyak 20 orang, pendidikan D-3 sebanyak 11 orang, dan sarjana S-1 sebanyak 9 orang. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, sehingga dengan latar belakang pendidikan yang ada karyawan mudah untuk mencerna setiap pekerjaan yang dijalannya. Selain itu sebagian karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalannya.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu bukti konkret bagi setiap karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan persoalan kerja yang pernah ditanganinya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat masa kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	2	5%
1 – 3 tahun	14	35%
4 – 6 tahun	22	55%
> 7 tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 1 – 6 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 atau 5%, masa kerja responden pada rentang 1 – 3 tahun sejumlah 14 orang atau 35%, sementara responden yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sejumlah 22 orang atau 55%, dan responden yang bekerja pada rentang masa kerja >7 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

Gambaran masa kerja yang dimiliki karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yang merupakan responden dalam penelitian ini sangat beragam dan bervariasi, sehingga dengan masa kerja yang beragam ini diharapkan karyawan

mampu memberikan hasil yang kerja maksimal dan saling mendukung dalam menghasilkan pekerjaan yang baik satu sama lainnya.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Yang dikatakan valid apabila skor pada butir tes mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 3 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 7 butir pertanyaan variabel penempatan kerja (X_1), sebanyak 7 butir pertanyaan variabel pengamalan kerja (X_2), dan sebanyak 8 pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,304, sehingga apabila nilai r_{tabel} lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r_{tabel} lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis maka instrumen dikatakan valid R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 40 - 2 = 38$ untuk alpha 5 % adalah 0,304. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	R _{tabel}	Validitas
1	Penempatan Kerja (X ₁)	01	0,579	0,304	Valid
		02	0,723	0,304	Valid
		03	0,651	0,304	Valid
		04	0,717	0,304	Valid
		05	0,681	0,304	Valid
		06	0,678	0,304	Valid
		07	0,716	0,304	Valid
2	Pengamalan Kerja (X ₂)	01	0,425	0,304	Valid
		02	0,649	0,304	Valid
		03	0,818	0,304	Valid
		04	0,716	0,304	Valid
		05	0,728	0,304	Valid
		06	0,646	0,304	Valid
		07	0,432	0,304	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	01	0,708	0,304	Valid
		02	0,652	0,304	Valid
		03	0,540	0,304	Valid
		04	0,710	0,304	Valid
		05	0,628	0,304	Valid
		06	0,702	0,304	Valid
		07	0,860	0,304	Valid
		08	0,498	0,304	Valid

5.2.2. Uji Reliabilitas

Realibilitas suatu instrumen yang menunjukkan konsistensi sebuah data, oleh karena itu instrumen yang reliabel berarti dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda dengan memberikan hasil yang sama. Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 7 butir pertanyaan

variabel penempatan kerja (X_1), sebanyak 7 butir pertanyaan variabel pengalaman kerja (X_2), dan 8 butir pertanyaan untuk kinerja karyawan (Y).

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Dimana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X_1	0,803	Reliabel
X_2	0,750	Reliabel
Y	0,814	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS. 24.00 Lampiran 3.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel cukup reliabel, sehingga instrumen variabel penempatan kerja (X_1), variabel pengalaman kerja (X_2), variabel kinerja karyawan (Y) yang ditetapkan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

5.3.1. Paham Terhadap Teori Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diberikan pengertian teori adalah pendapat yang dikemukakan sebagai keterangan mengenai suatu peristiwa atau kejadian, azas dan hukum umum yang menjadi dasar suatu kesenian atau ilmu pengetahuan, dan pendapat/cara/aturan untuk melakukan sesuatu. Teori merupakan sarana pokok guna dapat menyatakan hubungan sistematis yang terjadi

dalam gejala sosial maupun gejala alam yang akan diteliti. Teori juga merupakan abstraksi dan pengertian atau hubungan suatu proporsi dan dalil.

Dalam dunia kerja teori berperan sebagai pedoman dasar dan panduan yang harus diikuti karyawan dalam bekerja, teori berisi petunjuk dan tata cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan kerjakan oleh karyawan itu sendiri.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Pemahaman Terhadap Teori Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	12	30%	60
2.	Setuju	26	65%	104
3.	Cukup Setuju	2	5%	6
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	170

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju berjumlah 26 orang dengan persentase 65% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari angka yang disajikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemahaman karyawan terhadap teori yang berkaitan dengan pekerjaan dalam kondisi yang baik, pemahan pada teori merupakan langkah awal sebelum

langsung terjun dan terlibat dalam pekerjaan, karyawan harus memahami seluruh teori yang dijelaskan sebelumnya sehingga jika terjadi kendala dapat merujuk dan berpedoman kembali pada teori yang sudah pernah dipelajari sebelumnya. Tak dapat dipungkiri juga bahwa praktek dilapanganlah yang sangat menentukan tapi perlu diingat bekerja tanpa panduan akan mengalami persentase kegagalan yang tinggi. Dengan banyaknya pengalaman yang telah dilewati juga akan membuat karyawan semakin matang dalam bekerja. Sehingga penguasaan materi pekerjaan menjadi objek penentuan dimana posisi ideal dalam penempatan karyawan.

5.3.2. Paham Terhadap Aturan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

Dalam hidup akan selalu ada aturan yang harus kita patuhi. Jika tidak, maka terdapat konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan. Hal ini bisa berupa sanksi fisik, moral maupun denda. Tergantung dari apa perbuatan apa yang telah dilanggar. Meski demikian, banyak orang yang berpikir bahwa peraturan dibuat memang sengaja untuk dilanggar. Padahal tentu saja tidak demikian. Setiap peraturan yang dibuat pasti memiliki tujuannya tertentu. Seperti peraturan lalu lintas yang sengaja dibuat untuk mengatur jalannya arus lalu lintas agar terhindar dari risiko kecelakaan.

Hal ini pun juga berlaku dalam dunia bisnis atau dunia kerja. Di mana terdapat aturan kerja yang sengaja dibuat agar setiap karyawan yang berkontribusi di dalamnya dapat bertanggung jawab sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

**Paham Terhadap Aturan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan Pada
PT. Bengkalis Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	16	40%	80
2.	Setuju	20	50%	80
3.	Cukup Setuju	4	10%	12
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	172

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase 40%, menjawab setuju berjumlah 20 orang dengan persentase 50% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Data yang disajikan diatas terlihat karyawan mengatakan mereka paham terhadap aturan pekerjaan hal ini dapat dibuktikan dengan mayoritas karyawan menjawab kuesioner yang peneliti bagikan dengan jawaban setuju dengan persentase 50%. Dalam hidup tidak terlepas dari aturan begitu juga dengan bekerja, sebelum mereka terjun langsung dalam bekerja karyawan harus memahami aturan-aturan yang sudah dibuat dan disepakati perusahaan atau biasa juga disebut dengan standar operasional kerja. Karyawan yang tidak mengikuti aturan akan mendapat sanksi berdasarkan berat dan ringannya aturan yang dilanggar.

5.3.3. Keterampilan Mental Karyawan

Menghadapi dunia kerja, tentu perlu keberanian dan optimisme. Dunia kerja sering mengecewakan karena tidak sesuai harapan. Perlu dibangun mental yang kuat ketika nyemplung ke dunia kerja, apalagi jika bekerja pada orang lain. Dan yang namanya mental, tidak muncul dengan sendirinya. Mental perlu dilatih agar terbiasa dan tahan banting menghadapi dunia, khususnya lagi dunia kerja.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Keterampilan Mental Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	11	27,5%	55
2.	Setuju	25	62,5%	100
3.	Cukup Setuju	4	10%	12
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	167

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab setuju berjumlah 25 orang dengan persentase 62,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mengenai keterampilan mental karyawan terlihat sebanyak 25 orang atau 62,5% menyatakan setuju bahwa mental mereka dalam keadaan baik. Mental

merupakan modal utama dalam bekerja, sebagai contoh jika terjadi kegagalan dalam bekerja mereka tidak akan mudah menyerah sampai mereka berhasil menyelesaikan permasalahan tersebut. Setiap individu pasti akan menemukan permasalahan baik ringan maupun berat sehingga kekuatan mental akan menjadi pondasi untuk menghadapinya, dengan kekuatan mental yang tinggi menimbulkan sikap semangat dalam bekerja serta tidak mudah menyerah atas apa yang sudah dicapai. Dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari tekanan pekerjaan sehingga dengan mental yang tangguh tidak akan membuat karyawan mudah menyerah.

5.3.4. Keterampilan Berempati

Empati adalah kemampuan untuk memahami apa yang dirasakan oleh orang lain secara langsung. Sering disangka sama, sebenarnya empati berbeda dengan simpati. Simpati cenderung dekat dengan merasa iba atau kasihan terhadap apa yang dialami oleh orang lain.

Sementara itu, empati cenderung menempatkan diri pada posisi orang itu, dan ikut merasakan apa yang mereka rasakan. Orang yang cerdas secara emosional berarti ia memiliki rasa empati dan kepedulian yang baik. Ia mampu memahami diri sendiri dan orang lain, serta mampu memberikan respon yang tepat, dan berhubungan baik dengan orang-orang di sekitarnya. Itulah mengapa sikap empati penting untuk ditanamkan oleh para pekerja. Sebab, ketika memiliki rasa empati, maka otomatis kamu turut membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Keterampilan Berempati Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	12	30%	60
2.	Setuju	26	65%	104
3.	Cukup Setuju	2	5%	6
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	170

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju berjumlah 26 orang dengan persentase 65% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Data yang tersaji diatas terlihat mayoritas karyawan menyatakan setuju mengenai keterampilan berempati, saling berempati sangat dibutuhkan dalam berorganisasi, karena pengalaman serupa pernah dihadapi sehingga tau seperti apa yang dirasakan oleh orang lain. Selanjutnya bersimpati atas apa yang diraskannya menunjukkan sikap peduli dan saling tolong menolong kepada siapa saja yang membutuhkan. Dalam dunia kerja hal ini sangat dibutuhkan mengingat banyak sekali masalah dan kendala yang dihadapi oleh sebagian karyawan, karena itu perlu bimbingan orang yang berpengalaman dan kompeten dibidangnya.

5.3.5. Keterampilan Fisik

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan ekstensi, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Keterampilan Fisik Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	7	17,5%	35
2.	Setuju	30	75%	120
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	164

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan di atas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%, menjawab setuju berjumlah 30 orang dengan persentase 75%, dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang

dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari pertanyaan yang diajukan mengenai keterampilan fisik mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 30 orang dengan persentase 75%. Keterampilan fisik sangat dituntut dalam oleh perusahaan karena karyawan lebih banyak bekerja dilapangan dengan pekerjaan yang juga beresiko tinggi sehingga keterampilan fisik sangat dibutuhkan disini. Dengan jawaban responden ini menjadi informasi dan angin segar bagi perusahaan karena terlihat dengan begitu tinggi karyawan mengatakan bahwa keterampilan fisik mereka kuat untuk bekerja. Hal ini tentu tidak terlepas dari aturan dan standar yang sudah diberlakukan oleh perusahaan pada saat perekrutan karyawan sehingga karyawan yang sudah bekerja sudah teruji keterampilan fisiknya.

5.3.6. Keterampilan Sosial

Disadari atau tidak, setiap manusia sudah belajar keterampilan sosial sejak mereka kecil. Bahkan, jauh sebelum kita bisa berbicara, kita sudah mempelajari keterampilan sosial atau social skills bersama orang tua atau pengasuh kita di rumah. Wah, keren juga ya! Dengan kata lain, semenjak kecil hingga sekarang, keterampilan sosial memang sudah sangat melekat dalam kehidupan kita. Keterampilan ini terbawa sampai kita sudah dewasa dan masuk ke dalam dunia kerja seperti sekarang ini.

Di dunia kerja, sebutan lain dari keterampilan sosial (social skills) adalah keterampilan interpersonal. Ketika seseorang menggunakan aspek-aspek keterampilan sosial ke dalam kehidupan sehari-harinya, maka ini disebut sebagai sosialisasi. Jadi baik keterampilan sosial maupun keterampilan interpersonal, keduanya sama-sama mengacu pada interaksi dengan orang lain.

Lantas, mengapa keterampilan sosial sangat penting di dalam dunia kerja? Hampir setiap pekerjaan di muka bumi ini sangat memerlukan keterampilan sosial (social skills) yang baik. Logikanya, ketika harus bekerjasama di dalam tim, maka perlu bergaul dan berinteraksi dengan sangat baik bersama mereka.

Ketika bekerja dengan klien dan pelanggan, maka harus memiliki keterampilan yang baik dalam mendengarkan keluhan mereka. Atau, jika adalah seorang pemimpin atau manajer, maka perlu memiliki keterampilan sosial dalam memotivasi para karyawan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Keterampilan Sosial Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	7	17,5%	35
2.	Setuju	27	67,5%	108
3.	Cukup Setuju	6	15%	18
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	161

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%, menjawab setuju berjumlah 27 orang dengan persentase 67,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mengenai keterampilan sosial terlihat mayoritas responden mengatakan setuju bahwa keterampilan sosial mereka baik. Keterampilan sosial sangat dibutuhkan, karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial sehingga sangat dibutuhkan individu lain dalam memenuhi kebutuhannya. Begitu juga dalam bekerja sangat dibutuhkan kerja sama yang baik antar karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dijalin dengan komunikasi yang baik semua elemen yang terlibat dalam perusahaan dari level yang tertinggi sampai yang paling rendah harus terjalin koordinasi yang baik tak lain tujuannya adalah tercapainya target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

5.3.7. Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Setiap karyawan haruslah memiliki keterampilan kerja yang baik sebagai bekal dalam meraih prestasi dalam pekerjaan. Keterampilan yang kompeten haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan pasti mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan.

Keterampilan dasar ini akan lebih baik jika diasah sejak dini, saat berada di bangku perkuliahan atau bahkan di bangku sekolah. Akan tetapi keterampilan

tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik. Berikut ini keterampilan kerja yang wajib dikuasai oleh setiap karyawan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada PT.
Bengkalis Dockindo Perkasa

S	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	11	27,5%	55
2.	Setuju	24	60%	96
3.	Cukup Setuju	5	12,5%	25
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	166

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 27,5%, menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 60% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, semua karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Semakin karyawan paham terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menunjang keterampilan dan kemampuan karyawan dibutuhkan penghargaan-penghargaan khusus yang dapat memacu

karyawan untuk lebih bersengat dalam bekerja terlebih lagi jika mereka mampu menyelesaikan diluar target yang sudah ditetapkan. Untuk itu bagi karyawan yang memiliki keterampilan yang baik perlu di iringi balas jasa yang mereka terima atas apa yang sudah dilakukannya untuk menjaga kinerja yang sudah diraih dan mereka terus belajar kedepannya karena semakin baik kinerja yang diberikan kepada perusahaan semmakin banyak pula balas jasa maupun reward yang mereka dapat.

Berikut hasil rekapitulasi dari sumua jawaban responden:

Tabel 5.14

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Variabel Penempatan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan	12	26	2	-	-	
	Bobot Nilai	60	104	6			170
2.	Memahami aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan yang baik.	16	20	4	-	-	
	Bobot Nilai	80	80	12			172
3.	Keterampilan mental	11	25	4	-	-	
	Bobot Nilai	55	100	12			167
4.	Keterampilan berempati	12	26	2	-	-	
	Bobot Nilai	60	104	6			170
5.	Keterampilan fisik	7	30	3	-	-	
	Bobot Nilai	35	120	9			164
6.	Keterampilan	7	27	6	-	-	

	social						
	Bobot Nilai	35	108	18			161
7.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	11	24	5			
	Bobot Nilai	55	96	15			166
Total Skor							1.170
Skor Tertinggi 5 x 7 x 40							1.400
Skor Terendah 1 x 7 x 40							280

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021.

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel penempatan kerja, dapat ditentukan dengan uraian dibawah ini:

Sangat Baik = 1176 - 1400

Baik = 952 - 1175

Cukup Baik = 728 - 951

Tidak Baik = 504 - 272

Sangat Tidak Baik = 280 - 503

Dari uraian data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja mendapat skor 1.170 dimana berada pada rentang **952 – 1175** yang termasuk dalam kategori baik. Artinya posisi yang sudah ditempatkan oleh perusahaan pada karyawannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawannya.

Dari data yang disajikan terlihat dari rekapitulasi variabel penempatan kerja indikator yang memiliki skor terendah yaitu mengenai keterampilan sosial, ini merupakan peran vital yang harus menjadi perhatian penuh pihak perusahaan untuk segera membenahinya sesegera mungkin. Keterampilan sosial sangat

dibutuhkan dalam membangun kerja sama tim yang baik, tanpa kerja sama tim tujuan dan target perusahaan akan sangat sulit dicapai.

5.4. Analisis Pengalaman Kerja Karyawan

5.4.1. Pengalaman Kerja (Masa Kerja)

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15

Pengalaman Kerja Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	8	20%	40
2.	Setuju	26	65%	104
3.	Cukup Setuju	6	15%	18
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	162

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, menjawab setuju berjumlah 26 orang

dengan persentase 65% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam kategori baik. Pengalaman kerja sangat menentukan dalam efektivitas dan efesiensi kerja karyawan, dengan pengalaman yang tinggi membuat karyawan semakin matang terhadap bidang pekerjaan yang pegangnya. Apalagi di perusahaan ini menuntut karyawan yang memiliki pengalaman tinggi mengingat tingginya tingkat resiko pekerjaan yang akan dihadapi. Kalaupun pengalaman yang belum mumpuni maka tugas perusahaan mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan untuk mendapat kemampuan maksimal dari masing-masing karyawan serta diikuti dengan berbagai motivasi diri yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan lebih bersemangat dengan pekerjaannya sehingga pengalaman kerja terbaikpun dapat dicapai karena masing-masing individu karyawan mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

5.4.2. Memahami Tugas Yang Diberikan

Tugas merupakan wujud pertanggungjawaban individu ataupun organisasi. Selain tugas, ada status, fungsi dan peran menurut hirarki. Tugas juga dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan dan tanggung jawab seseorang. Pekerjaan yang dibebankan, sesuatu yang wajib dilakukan atau ditentukan untuk perintah agar melakukan sesuatu dalam jabatan tertentu.

Contoh penerapan tugas dalam organisasi adalah Adanya merupakan kegiatan yang telah direncanakan dalam sebuah organisasi. Tanpa organisasi tidak mungkin seseorang dapat melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksud adalah disini adalah tugas atau perintah yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sebagai tanggungjawab dalam suatu jabatan/ bidang dalam sebuah organisasi.

Setiap pekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada suatu perusahaan. Tugas ini dikenal dengan istilah job description, Job description pasti bukanlah hal yang asing di telinga para karyawan maupun calon karyawan. Mengingat, seorang pencari kerja biasanya akan mempertimbangkan suatu lowongan berdasarkan job desc dari posisi tersebut. Oleh karena itu, peran job description artinya merupakan hal yang fundamental pada suatu perusahaan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Memahami Tugas Yang Diberikan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	10	25%	50
2.	Setuju	26	65%	104
3.	Cukup Setuju	4	10%	12
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	166

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab setuju berjumlah 26 orang

dengan persentase 65% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mengenai memahami tugas yang diberikan mayoritas karyawan menyatakan setuju dengan persentase 65%. Artinya mayoritas karyawan sudah memahami tugas yang mereka emban dalam perusahaan. Pemahaman terhadap pekerjaan merupakan langkah awal mampu atau tidaknya seorang karyawan memenuhi target kerja yang diberikan padanya. Paham terhadap sesuatu yang dikerjakan merupakan poin vital yang harus dan wajib dimiliki oleh masing-masing elemen dalam perusahaan sehingga target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal juga. Tanpa pemahaman yang baik karyawan akan mengalami banyak kendala sehingga efesiensi kerja juga akan terganggu. Peningkatan pemahaman kerja karyawan perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi karyaawan yang menghadapi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.4.3. Tingkat Pelaksanaan Pekerjaan

Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan atau performance review secara periodik, umumnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Evaluasi dilakukan menggunakan performance appraisal methods atau metode penilaia kinerja karyawan.

Penilaian tidak hanya berguna dalam memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan, tapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan

manajemen perusahaan terkait kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan: dihentikan atau dilanjutkan.

Selain itu, hasil evaluasi juga menentukan pemberian reward kepada karyawan yang berkinerja di atas rata-rata, misalnya berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tingkat Pelaksanaan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	10	25%	50
2.	Setuju	24	60%	96
3.	Cukup Setuju	6	15%	18
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	164

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 60% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Jawaban responden diatas dapat diambil kesimpulan bahawa mayoritas karyawan dapat menyelesaikan tingkat pekerjaan yang baik hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 60%,

semua karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Semakin karyawan paham terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menunjang keterampilan dan kemampuan karyawan dibutuhkan penghargaan-penghargaan khusus yang dapat memacu karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja terlebih lagi jika mereka mampu menyelesaikan diluar target yang sudah ditetapkan. Untuk itu bagi karyawan yang memiliki keterampilan yang baik perlu di iringi balas jasa yang mereka terima atas apa yang sudah dilakukannya untuk menjaga kinerja yang sudah diraih dan mereka terus belajar kedepannya karena semakin baik kinerja yang diberikan kepada perusahaan semakin banyak pula balas jasa maupun reward yang mereka dapat.

5.4.4. Pengetahuan Terhadap Informasi

Individu ataupun manusia berada dalam lingkungan yang berkaitan dengan informasi. Informasi meliputi sebagian besar aktivitas manusia karena pada hakikatnya individu merupakan pencipta informasi. Istilah informasi menjadi lazim diketahui oleh individu meskipun terkadang orang tidak pernah mencoba mendefinisikan istilah tersebut. Individu sering menghubungkan informasi dalam konteks pekerjaan.

Ilmu pengetahuan memerlukan sekaligus menghasilkan informasi. Ketika ilmu pengetahuan semakin berkembang, semakin banyak informasi yang dibutuhkan. Dengan sendirinya, semakin banyak pula informasi yang dihasilkan. Proses ini yang membuat informasi yang tersedia menjadi melimpah

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Pengetahuan Terhadap Informasi Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	6	15%	30
2.	Setuju	26	65%	104
3.	Cukup Setuju	8	20%	24
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	158

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%, menjawab setuju berjumlah 26 orang dengan persentase 65% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban responden diatas terlihat mayoritas karyawan menjawab setuju, artinya karyawan memiliki kemampuan dalam menggali informasi yang terbaru untuk melihat kemajuan-kemajuan pekerjaan diluar perusahaan hal ini dapat menuupgrade skill dari karyawan itu sendiri. Perusahaan juga harus menyediakan media untuk memberitahu informasi-informasi penting apa yang harus diketahui oleh karyawannya, misalnya membentuk grup Whatsapp, mading, dan lain sebagainya yang bisa diakses bebas oleh seluruh karyawan.

5.4.5. Pemahaman Terhadap Prosedur Dalam Perusahaan

SOP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis dalam suatu badan usaha, yang berisi peraturan dan pedoman kerja bagi setiap pekerja di dalam badan usaha tersebut, dan dijadikan sebagai standar pada kegiatan operasionalnya.

Jika dalam badan usaha telah memiliki SOP, maka para pekerja diwajibkan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah disusun. SOP dijadikan sebagai minimum standart yang mempengaruhi hasil produk atau jasa. Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin ketat juga SOP. Tidak hanya untuk melancarkan kegiatan operasional, tetapi juga mempengaruhi kepercayaan pelanggan untuk menggunakan produk atau jasa.

Atas dasar tersebut SOP pun memiliki tujuan positif, yaitu untuk menjaga kestabilan operasional perusahaan, serta untuk menjaga kualitas dari produk dan jasa yang dihasilkan. SOP juga memiliki tujuan sebagai dasar mengatur cara kerja seluruh individu dalam bekerja dan sekaligus membangun kualitas.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19

**Pemahaman Terhadap Prosedur Dalam Perusahaan Pada PT.
Bengkalis Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	12	30%	60
2.	Setuju	24	60%	94
3.	Cukup Setuju	4	10%	12
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-

	Jumlah	40	100%	168
--	---------------	-----------	-------------	------------

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30%, menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 60% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 10%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mengenai pemahaman terhadap prosedur perusahaan mayoritas responden mengatakan setuju dengan persentase jawaban sebesar 60%, artinya tidak ada keraguan terhadap standar operasional perusahaan hal ini karena mayoritas karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa sudah memiliki pengalaman yang mumpuni dan sudah paham betul terhadap prosedur yang akan dilakukan pada saat bekerja.

5.4.6. Pemahaman Terhadap Informasi

Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pemanfaatan informasi bagi kegiatan pekerjaan, informasi yang ideal harus dapat benar-benar memahami dan berpikir kritis mengenai informasi yang tersedia. Informasi yang ada dari berbagai media, contohnya seperti televisi, harus dapat disikapi dengan kritis agar justru tidak terjebak pada pola masyarakat konsumtif. Untuk mencapai informasi yang bermanfaat dengan berpikiran kritis perlu dibentuk dengan pendidikan yang berkualitas dan budaya membaca yang terus ditingkatkan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

**Pemahaman Terhadap Informasi Pada PT. Bengkalis Dockindo
Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	8	20%	40
2.	Setuju	29	72,5%	116
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	165

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, menjawab setuju berjumlah 29 orang dengan persentase 72,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari gambaran data diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemahaman karyawan terhadap informasi dalam kategori baik. Selain memiliki penegetahuan terhadap informasi karyawan juga harus memahami isi dan kandungan dari informasi yang didapat. Banyak informasi yang beredar belum diketahui kebenarannya yang menjamur di media sosial yang sangat mudah diakses oleh karyawan, untuk itu perlunya pembekalan ilmu bagi karyawan dalam menelaah informasi yang benar. Peran perusahaan dalam memberikan informasi harus gencar sehingga tidak menimbulkan keraguan karena bersumber dari sumber yang jelas dan percaya.

5.4.7. Kepuasan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Karyawan punya peran vital dalam kesejahteraan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan dan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam suatu perusahaan, pasti dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal.

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan.

Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

**Kepuasan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis
Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	8	20%	40
2.	Setuju	27	67,5%	108
3.	Cukup Setuju	5	12,5%	15
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	163

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, menjawab setuju berjumlah 27 orang dengan persentase 67,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mengenai kepuasan dalam pelaksanaan pekerjaan, responden sepakat menjawab setuju dengan persentase yang cukup besar yaitu sebesar 67,5%. Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan peran vital utama yang harus menjadi perhatian besar perusahaan. Dengan kepuasan ini akan tercipta rasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan menjadi lebih maksimal, karyawan yang puas akan bekerja dengan sepenuh hati serta loyalitas terhadap perusahaan juga akan tinggi, namun jika sebaliknya jika hanya keterpaksaan yang muncul akan memberi pengaruh buruk terhadap hasil kerja yang didapat. Untuk memberikan kepuasan kepada karyawan tentunya perlunya diperhatikan fasilitas apa yang akan diberikan sesuai bidang pekerjaan yang diambil serta memberikan reward bagi karyawan yang berhasil

dan berprestasi pada saat bekerja, sehingga mereka merasa lebih dihargai dalam perusahaan.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel pengalaman kerja karyawan:

Tabel 5.22
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Lamanya bekerja di perusahaan	8	26	6	-	-	
	Bobot Nilai	40	104	18			162
2.	Tingkat memahami tugas tugas	10	26	4	-	-	
	Bobot Nilai	50	104	12			166
3.	Tingkat pelaksanaan pekerjaan	10	24	6	-	-	
	Bobot Nilai	50	96	18			164
4.	Tingkat pengetahuan terhadap informasi	6	26	8	-	-	
	Bobot Nilai	30	104	24			158
5.	Tingkat pemahaman prosedur dalam perusahaan	12	24	4	-	-	
	Bobot Nilai	60	96	12			168
6.	Tingkat kemampuan untuk memahami informasi	8	29	3	-	-	
	Bobot Nilai	40	116	9			165
7.	Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan pekerjaan	8	27	5	-	-	
	Bobot Nilai	40	108	15			163
Total Skor							1.146
Skor Tertinggi 5 x 7 x 100							1.400
Skor Terendah 1 x 7 x 100							280

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021.

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.400 - 280}{5} = 224$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengalaman kerja, dapat ditentukan dengan uraian dibawah ini:

Sangat Baik = 1176 - 1400

Baik = 952 - 1175

Cukup Baik = 728 - 951

Tidak Baik = 504 - 272

Sangat Tidak Baik = 280 - 503

Dari uraian data diatas maka dapat disimpulkan bahawa variabel pengalaman kerja mendapat skor **1.146** dimana berada pada rentang **952 - 1175** yang termasuk dalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan pengalaman yang dimiliki karyawan sudah mumpuni, dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Dari variabel pengalaman kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah tingkat pengetahuan terhadap informasi. Informasi merupakan hal penting dalam pekerjaan karyawan harus mampu menyerap informasi yang up to date mengenai bidang pekerjaan yang mereka pegang. Perlu diperhatikan karyawan harus mampu memfilter segala macam informasi yang beredar, mengingat banyaknya hoax atau berita yang tidak tau kebenarannya beredar. Untuk itu tugas perusahaan memberikan ilmu serta pelatihan kepada karyawannya untuk menambah pemahamannya terhadap pentingnya informasi.

5.5. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

5.5.1. Mempunyai Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Setiap karyawan haruslah memiliki keterampilan kerja yang baik sebagai bekal dalam meraih prestasi dalam pekerjaan. Keterampilan yang kompeten haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan pasti mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan.

Keterampilan dasar ini akan lebih baik jika diasah sejak dini, saat berada di bangku perkuliahan atau bahkan di bangku sekolah. Akan tetapi keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik. Berikut ini keterampilan kerja yang wajib dikuasai oleh setiap karyawan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Mempunyai Kemampuan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	8	20%	40
2.	Setuju	25	62,5%	100
3.	Cukup Setuju	7	17,5%	21
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	161

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20%, menjawab setuju berjumlah 25 orang

dengan persentase 62,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, semua karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Semakin karyawan paham terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menunjang keterampilan dan kemampuan karyawan dibutuhkan penghargaan-penghargaan khusus yang dapat memacu karyawan untuk lebih bersangat dalam bekerja terlebih lagi jika mereka mampu menyelesaikan diluar target yang sudah ditetapkan. Untuk itu bagi karyawan yang memiliki keterampilan yang baik perlu di iringi balas jasa yang mereka terima atas apa yang sudah dilakukannya untuk menjaga kinerja yang sudah diraih dan mereka terus belajar kedepannya karena semakin baik kinerja yang diberikan kepada perusahaan semmakin banyak pula balas jasa maupun reward yang mereka dapat.

5.5.2. Kemampuan Menghasilkan Pekerjaan Terbaik

Umumnya, banyak karyawan memimpikan memiliki pekerjaan dengan penghasilan besar, sering dinas luar negeri, dan punya jabatan strategis. Tiga kriteria ini kerap kali dianggap sebagai pengukur kualitas pekerjaan terbaik. Miriam Salpeter, seorang pendiri Keppie Careers, situs konsultasi karier dan mencari pekerjaan, mengatakan bahwa seseorang memiliki karier terbaik ketika kemampuan dan potensi mereka bermanfaat untuk sebuah perusahaan serta orang

banyak. Minat dan hasrat, kata Salpeter, memang merupakan kualifikasi penting dalam pekerjaan. Sebab, kinerja terbaik tidak akan terwujud tanpa ada dorongan minat dan ketertarikan. Namun, tidak berarti minat itu selalu menjadi tolok ukur dalam mendefinisikan pekerjaan terbaik.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

**Kemampuan Menghasilkan Pekerjaan Terbaik Pada PT.
Bengkalis Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	10	25%	50
2.	Setuju	27	67,5%	108
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	167

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab setuju berjumlah 27 orang dengan persentase 67,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Jawaban responden diatas terlihat mayoritas responden mengatakan setuju berkaitan dengan hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang baik tentunya tidak terlepas dari melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini akan sejalan dan tak dapat dipisahkan. Dan ini sudah dibahas pertanyaan diatas sehingga tidak heran jika

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga akan menghasilkan pekerjaan terbaik. Hasil kerja yang baik juga merupakan gambaran dari loyalitas yang tinggi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya perusahaan mampu memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan.

5.5.3. Waktu Yang Dibutuhkan Dalam Bekerja

Manajemen waktu merupakan suatu guideline atau panduan yang terdiri dari perencanaan, pengendalian dan struktural cara menggunakan terhadap seberapa banyak waktu yang kita pakai dan gunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang individu harus memahami nilai waktu baginya untuk berhasil dalam aspek kehidupan dan pekerjaan. Orang yang membuang waktu adalah orang yang gagal dalam mengatur pola hidup dan identitas mereka sendiri.

Pengelolaan waktu yang baik dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengorganisasian setiap hari membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetap dapat terlibat selama rapat penting dan memberi karyawan ruang waktu untuk menjadi kreatif serta proaktif dalam tugas- tugas. Memiliki keterampilan manajemen waktu yang kuat pada akhirnya dapat mengarahkan para karyawan kepada pencapaian tujuan utama dan memajukan posisinya di perusahaan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25

**Waktu Yang Dibutuhkan Dalam Bekerja Pada PT. Bengkalis
Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	6	15%	30
2.	Setuju	27	67,5%	108
3.	Cukup Setuju	7	17,5%	21
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	159

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%, menjawab setuju berjumlah 27 orang dengan persentase 67,5% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil jawaban diatas menggambarkan bahwa waktu yang dibutuhkan dalam bekerja dalam kategori baik. Kesesuaian waktu dan beban kerja harus dipertimbangkan sebaik mungkin. Pada PT . Bengkalis Dockindo Perkasa terlihat waktu yang dibutuhkan dalam bekerja telah sesuai kesanggupan karyawan pada umumnya, kalau bicara waktu pada umumnya orang akan bekerja selama 8 jam waktu normal kerja jika lebih maka akan dihitung menjadi jam kerja lembur.

5.5.4. Hasil Yang Dicapai Sesuai Dengan Target Perusahaan

Target kerja karyawan penting untuk direncanakan dan ditetapkan. Hingga akhirnya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan. Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai sesuatu. Tanpa ada target yang jelas, langkah tanpa tujuan, tentu akan bingung

kemana langkah harus dibawa dan bagaimana menghadapi tantangan yang ada dalam jalan yang di ambil tersebut.

Ketika dalam dunia kerja atau bisnis, targetnya jelas, maka karyawan bisa menentukan cara kerja seperti apa yang akan diambil dan membuatnya lebih produktif. Untuk mengetahui sejauh mana kira-kira, tolak ukurannya dari kesuksesan yang bisa diraih. Tanpa target, maka hanya akan berputar-putar tidak jelas dengan kesuksesan yang mustahil diraih.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

**Hasil Yang Dicapai Sesuai Dengan Target Perusahaan Pada PT.
Bengkalis Dockindo Perkasa**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	10	25%	50
2.	Setuju	24	60%	96
3.	Cukup Setuju	6	15%	18
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	164

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 60% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari data yang diuraikan diatas terlihat mayoritas karyawan setuju mengenai hasil yang telah dicapai sesuai dengan target perusahaan. Artinya karyawan mampu melaksanakan apa yang telah diberikan tugas kepadanya. Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan perlu diberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk memberikan tingkatan ilmu baru dari apa yang memang sudah dikuasainya. Memanfaatkan peluang yang ada untuk mencapai efesiensi dalam pekerjaan sehingga keuntungan perusahaan melebihi target yang sudah ditetapkan sebelumnya, hal ini dapat terwujud dari kerja sama yang baik atasan dengan bawahan begitu juga sebaliknya perlu penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi dibidangnya.

5.5.5. Jalinan Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan

Ada beberapa alasan mengapa kerja sama tim penting di tempat kerja, misalnya:

- Meningkatkan produktivitas. Kerja sama tim yang baik memungkinkan kerja dibagi dan didistribusikan dengan rata dan sesuai keterampilan masing-masing anggota tim. Dengan begitu setiap anggota tim bisa menghindari kewalahan dalam pekerjaan, dan tugas-tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas.
- Mendorong inovasi. Tim dengan kerjasama yang baik lebih mampu menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif.
- Membangun support network. Lingkungan tim yang kuat penting untuk setiap keberhasilan bisnis terutama selama masa-masa sulit dan

menantang. Sebab, anggota tim dapat membantu dan mengandalkan satu sama lain.

- Meningkatkan moral karyawan. Kerja sama tim dapat meningkatkan moral karyawan sehingga mereka akan semakin merasa terhubung dengan tujuan dan budaya perusahaan. Hal ini tentu pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Jalinan Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	7	17,5%	35
2.	Setuju	28	70%	112
3.	Cukup Setuju	5	12,5%	15
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	162

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 17,5%, menjawab setuju berjumlah 28 orang dengan persentase 70% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari uraian data tabel diatas dapat diambil kesimpulan mayoritas responden mengatakan abhawa mereka setuju telah menjalin kerja sama yang baik

antar karyawan. Karyawan dituntut untuk mampu memberikan andil bagi karyawan yang lainnya jika ada salah satu diantara mereka yang mengalami kesulitan pada saat bekerja. Menjaga komunikasi dengan baik merupakan kunci terciptanya kerja sama yang baik, menciptakan suasana kerja yang kondusif, saling mengerti satu sama lainnya.

5.5.6. Kekompakan Dalam Bekerja

Produktifitas kinerja adalah alasan utama pentingnya membangun kekompakan antar karyawan. Jika anggota tim memiliki komunikasi yang baik dan merasa dihargai, maka proses kerja pun akan dapat berjalan dengan lancar. Penanaman tanggung jawab dan komitmen karyawan adalah hasil akhir yang diharapkan setelah adanya kegiatan gathering. Kegiatan bersama seperti outbound, akan menghidupkan kebersamaan bagi anggota karyawan. Lebih lanjut, engagement karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja dan pelayanan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Kekompakan Dalam Bekerja Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	9	22,5%	45
2.	Setuju	28	70%	112
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	166

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%, menjawab setuju berjumlah 28 orang dengan persentase 70% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa karyawan mampu kompak dengan baik hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden mengatakan bahwa mereka setuju mampu menjaga kekompakan dalam bekerja. Dalam perusahaan galangan kapal sendiri membutuhkan kerja sama yang tinggi mengingat pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan ketelitian penuh karena pekerjaan yang beresiko tinggi, kekompakan yang sudah terjalin menjadi modal dalam mencapai kemandirian dan kenyamanan dalam bekerja.

5.5.7. Memiliki Tanggung Jawab Yang Baik Terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab adalah sesuatu yang bersifat kodrati. Setiap manusia terlahir dengan tanggung jawab yang dipikul oleh dirinya sedari kecil. Sebagai contoh, tanggung jawab untuk mengatur kehidupannya sendiri. Tanggung jawab adalah kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut.

Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting di dalam kehidupan setiap manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam kehidupan profesional yaitu di tempat kerja. Apabila seseorang tidak mau menjalankan tanggung jawabnya, maka akan ada orang lain, pihak lain atau kelompok lain

yang memaksa individu tersebut untuk memenuhi tanggung jawab yang dimilikinya.

Berprofesi sebagai karyawan baik di BUMN ataupun swasta menjadi pilihan bagi sebagian orang. Ketika masuk dalam lingkup dunia pekerjaan banyak hal baru yang ditemukan oleh karyawan. Relasi antar karyawan pun menjadi hal yang harus diperhatikan demi terciptanya lingkungan pekerjaan yang nyaman.

Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan tentu saja perusahaan juga punya tuntutan bagi karyawan. Karyawan diharapkan mampu memiliki tanggung jawab yang baik bagi perusahaan.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Memiliki Tanggung Jawab Yang Baik Terhadap Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	9	22,5%	45
2.	Setuju	28	70%	112
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	166

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%, menjawab setuju berjumlah 28 orang dengan persentase 70% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang

dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan terlihat mayoritas responden sepakat mereka setuju memiliki tanggung jawab yang baik. Artinya amanah yang diberikan kepadanya mampu diselesaikan dengan baik. Tanggung jawab adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh seluruh individu yang terlibat dalam perusahaan, serta tidak menyalahkan sepenuhnya jika terjadi suatu masalah pada karyawan yang berkaitan dibidang itu saja, bisa saja bibit-bibit kesalahan itu sudah muncul dibidang sebelumnya walaupun itu belum terlihat. Untuk itu saling membahu untuk mencari solusi untuk pemecahan masalah yang muncul, serta memberi sanksi sesuai aturan yang sudah disepakati sebelumnya.

5.5.8. Mandiri Terhadap Pekerjaan

Kemandirian kerja dapat dipahami sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa banyak merepotkan orang lain. Sebenarnya kemandirian kerja berkorelasi dengan daya tangkap atau kemampuan memahami segala perintah dan petunjuk yang diberikan. Semakin memahami bidang tugas, tingkat kemandirian kerja semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya.

Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner yang telah peneliti bagikan dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30

Mandiri Terhadap Pekerjaan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Setuju	15	37,5%	75
2.	Setuju	22	55%	88
3.	Cukup Setuju	3	7,5%	9
4.	Tidak Setuju	-	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	40	100%	172

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari data yang disajikan diatas terlihat responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase 37,5%, menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase 55% , dan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7,5%. Sedangkan tidak satupun responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari data diatas terlihat bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa mereka setuju mampu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing sesuai porsi dan bidang tanggung jawab yang mereka pegang, karyawan juga dituntut mampu mencari solusi atas kendala-kendala yang dihadapi pada saat bekerja tanpa selalu mengharapkan bantuan dari rekan kerja atau atasannya. Mandiri bukan berarti serta merta semuanya harus dikerjakan sendiri tanpa bantuan siapapun karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, namun memang ada tugas pokok tertentu yang harus mampu diselesaikan sendiri sesuai tanggung jawab yang sudah disepakati sebelumnya. Jika karyawan belum mampu mandiri sepenuhnya dalam bekerja, maka disini peran para senior yang

lebih berpengalaman sangat dibutuhkan untuk membimbing bagi mereka yang masih mengalami kendala pada saat bekerja. Selain itu peran perusahaan adalah memberikan peringatan atas kinerja buruk yang dicapai, misalnya dengan memberi sanksi, bahkan perusahaan bertanggung jawab memperbaiki kemampuan karyawannya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para karyawannya.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan:

Tabel 5.31
Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Kemampuan	8	25	7	-	-	
	Bobot Nilai	40	100	21			161
2.	Hasil kerja	10	27	3	-	-	
	Bobot Nilai	50	108	9			167
3.	Waktu yang dibutuhkan dalam bekerja	6	27	7	-	-	
	Bobot Nilai	30	108	21			159
4.	Pencapaian targer	10	24	6	-	-	
	Bobot Nilai	50	96	18			164
5.	Jalinan kerja sama sesama karyawan	7	28	5	-	-	
	Bobot Nilai	35	112	15			162
6.	Kekompakan	9	28	3	-	-	
	Bobot Nilai	45	112	9			166
7.	Tanggungjawab dalam bekerja	9	28	3	-	-	
	Bobot Nilai	45	112	9			166
8.	Kemandirian	15	22	3	-	-	
	Bobot Nilai	75	88	9			172
Total Skor							1.317

Skor Tertinggi 5 x 8 x 40	1.600
Skor Terendah 1 x 8 x 40	320

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021.

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1.600 - 320}{5} = 256$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan, dapat ditentukan dengan uraian dibawah ini:

Sangat Baik = 1344 - 1600

Baik = 1088 - 1343

Cukup Baik = 832 - 1087

Tidak Baik = 576 - 831

Sangat Tidak Baik = 320 - 575

Dari uraian data diatas maka dapat disimpulkan bahawa variabel kinerja karyawan mendapat skor **1.317** dimana berada pada rentang **1088 - 1343** yang termasuk dalam kategori baik. Yang bermakna kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian rekapitulasi data diatas variabel kinerja karyawan yang memiliki indikator dengan skor terendah adalah waktu yang dibutuhkan dalam bekerja. Kendala ini merupakan tanggung jawab penuh karyawan untuk selalu mampu mengkoordinir waktu yang mereka miliki dalam bekerja. Perusahaan harus mempertimbangkan masalah waktu dengan sebaik mungkin dengan mengkaji ulang tugas yang diberikan apakah telah sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya.

5.6. Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

5.6.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 24.0. Model penelitian, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu model regresi linear berganda, dengan model :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Metode analisis yang digunakan adalah metode enter yaitu metode analisis biasa dimana semua variabel independen termasuk dependen sebagai prediktor tanpa memandang apakah variabel tersebut berpengaruh besar atau kecil pada variabel dependen. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat:

Tabel 5.32
Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	2,399	,368	,715
	penempatan_kerja	,338	,114	,304	,005
	pengalaman_kerja	,774	,120	,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,882 + 0,0338x_1 + 0,774x_2 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,882; artinya jika kinerja karyawan bernilai diatas 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja bernilai positif (0,338) artinya; setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 poin,- maka kinerja karyawan akan berubah positif, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai positif (0,774) artinya; setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 poin,- maka kinerja karyawan akan berubah positif, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

5.6.2. Uji Koefisien Kolerasi (R)

Koefisien kolerasi disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien kolerasi R digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa perhitungan R menggunakan metode *product moment (pearson)* dengan bantuan program SPSS versi 24.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Korelasi (R)

		Correlations		
		Kinerja	penempatan_kerja	pengalaman_kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,801	,889
	penempatan_kerja	,801	1,000	,753
	pengalaman_kerja	,889	,753	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	,000	,000	,000
	penempatan_kerja	,000	.	,000
	pengalaman_kerja	,000	,000	.
N	Kinerja	40	40	40
	penempatan_kerja	40	40	40
	pengalaman_kerja	40	40	40

Sumber : lampiran hasil korelasi SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan:

1. Berdasarkan tabel SPSS diatas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan adalah 0,801 atau 80,1% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah: Besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif penempatan dan minat kinerja karyawan keeratannya masuk dalam kategori sangat kuat.
2. Berdasarkan tabel SPSS diatas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan adalah 0,889 atau 88,9% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed) interprestasinya adalah: Besarnya nilai

probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (1-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengalaman kerja dan kinerja karyawan keeratan hubungannya masuk dalam kategori sangat kuat.

Interprestasi keeratan hubungan tersebut, maka dilihat pada variabel rank/koeffisien berikut:

Tabel 5.34
Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedan
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber: J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*

5.6.3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel minat beli konsumen(Y) dapat dipengaruhi oleh variabel lokasi, keberagaman produk dan harga. Koefisien diterminasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terkait (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, demikian puak sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terkait. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R square* pada software SPSS versi 24.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.35
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,831	,821	1,28526

a. Predictors: (Constant), pengalaman_kerja, penempatan_kerja

Sumber : Data SPSS Versi 24.0 2020

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,831 atau 83,1% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (penempatan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6.4. Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.36
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299,654	2	149,827	90,700	,000 ^b
Residual	61,121	37	1,652		
Total	360,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman_kerja, penempatan_kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 90,700 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

5.6.5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen (0,05). Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:40)

Tabel 5.37

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	2,399	,368	,715
	penempatan_kerja	,338	,114	,304	,005
	pengalaman_kerja	,774	,120	,661	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24.0 2021

- Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel penempatan kerja (X1) diperoleh sebesar 2,953 dengan signifikansi 0,005. artinya Ha diterima dan secara parsial ada pengaruh antara variabel penempatan kerja dengan variabel kinerja karyawan.
- Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh sebesar 6,425 dengan signifikansi 0,000. artinya Ha diterima dan secara parsial ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

5.7. Pembahasan

Dari seluruh indikator pertanyaan yang dibagikan kepada sampel penelitian terlihat rata-rata jawaban responden dalam kategori baik. Variabel penempatan kerja mendapat skor 1.170 dimana berada pada rentang **952 – 1175** yang termasuk dalam kategori baik. Variabel pengalaman kerja mendapat skor **1.146** dimana berada pada rentang **952 – 1175** yang termasuk dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan mendapat skor **1.317** dimana berada pada rentang **1088 – 1343** yang termasuk dalam kategori baik.

Dari data yang disajikan terlihat dari rekapitulasi variabel penempatan kerja indikator yang memiliki skor terendah yaitu mengenai keterampilan sosial,

ini merupakan peran vital yang harus menjadi perhatian penuh pihak perusahaan untuk segera membenahinya sesegera mungkin. Keterampilan sosial sangat dibutuhkan dalam membangun kerja sama tim yang baik, tanpa kerja sama tim tujuan dan target perusahaan akan sangat sulit dicapai.

Dari variabel pengalaman kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah tingkat pengetahuan terhadap informasi. Informasi merupakan hal penting dalam pekerjaan karyawan harus mampu menyerap informasi yang up to date mengenai bidang pekerjaan yang mereka pegang. Perlu diperhatikan karyawan harus mampu memfilter segala macam informasi yang beredar, mengingat banyaknya hoax atau berita yang tidak tau kebenarannya beredar. Untuk itu tugas perusahaan memberikan ilmu serta pelatihan kepada karyawannya untuk menambah pemahamannya terhadap pentingnya informasi.

Mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki indikator dengan skor terendah adalah waktu yang dibutuhkan dalam bekerja. Kendala ini merupakan tanggung jawab penuh karyawan untuk selalu mampu mengkoordinir waktu yang mereka miliki dalam bekerja. Perusahaan harus mempertimbangkan masalah waktu dengan sebaik mungkin dengan mengkaji ulang tugas yang diberikan apakah telah sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya.

Koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,831 atau 83,1% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (penempatan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif penempatan dan kinerja karyawan keeratan hubungannya masuk dalam kategori sangat kuat. terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengalaman kerja dan kinerja karyawan keeratan hubungannya masuk dalam kategori sangat kuat.

Dari uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penempatan kerja yang secara langsung memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana karyawan yang dipekerjakan telah ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaan sebagaimana yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan demikian tentunya penempatan kerja yang diterapkan perusahaan memberi dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan pada perusahaan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa dalam penelitian dipengaruhi oleh penempatan kerja dan pengalaman kerja. Di mana untuk mendukung kinerja karyawan perusahaan telah mempekerjakan sebagian besar karyawan yang sudah dari 1 tahun kerja, sehingga rata-rata karyawan yang bekerja telah memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini tentu mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Dari seluruh indikator pertanyaan yang dibagikan kepada sampel penelitian terlihat rata-rata jawaban responden dalam kategori baik. Variabel penempatan kerja mendapat skor 1.170 dimana berada pada rentang 952 – 1175 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel pengalaman kerja mendapat skor 1.146 dimana berada pada rentang 952 – 1175 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan mendapat skor 1.317 dimana berada pada rentang 1088 – 1343 yang termasuk dalam kategori baik.
2. Koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,831 atau 83,1% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (penempatan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 83,1% sedangkan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.
3. Diperoleh koefisien korelasi antara variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan adalah 0,801 atau 80,1% yang berada dalam kategori sangat

kuat. Koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan adalah 0,889 atau 88,9% yang berada dalam rentang interval kategori sangat kuat.

4. Berdasarkan uji t (parsial) variabel penempatan kerja diperoleh sebesar 2,953 dengan signifikansi 0,005 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pengalaman kerja diperoleh sebesar 6,425 dengan signifikansi 0,000 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.
5. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 90,700 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

6.2. Saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kepuasan nasabah yang lebih baik lagi. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Ada 3 indikator yang memiliki skor terendah yaitu pada variabel penempatan: keterampilan sosial, variabel pengalaman kerja: pengetahuan terhadap informasi, dan variabel kinerja karyawan: waktu yang dibutuhkan dalam bekerja. Ketiga indikator diatas harus menjadi perhatian khusus

perusahaan untuk segera membenahi untuk meningkatkan peforma karyawan dimasa yang akan datang.

2. Pengalaman yang dimiliki karyawan perlu dijadikan landasan perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapainya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo dan Widiyani ,1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta; Graha Ilmu
- Ardana, I Komang dkk. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Graham ilmu
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara,Jakarta.
- Kadarwati, 2003 , *Manajemen Organisasi* , Gramedia Asri Media, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.v
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta : proyek
- Nesty Widyaningsih.2012.*Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja TerhadapProduktivitas Kerja Karyawan CV*. Duta Jepara. *Skripsi*. Yogyakarta : UNY
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y. 2007. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6, No 3. Hal 62-75.

- Rivai, V dan Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Riva'i, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Saydam, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitaskerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sondang, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*, New York: Acadaemic Press
- Suhendi, Hendi dan Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Syafaruddin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni.
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.