

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA JAYA SEMESTA
PEKANBARU RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau*



**Angre Sumardi
NPM : 157210307**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Angre Sumardi
NPM : 157210307
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua,

Arief Rifa'i, S.Sos.,M.Si

Pembimbing

Lilis Suryani, S.Sos.,M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Angre Sumardi
NPM : 157210307
Jurusan : Ilmu Administrasi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru

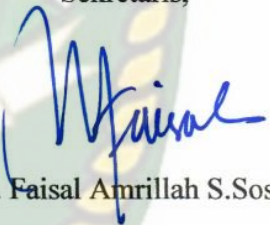
Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh sarjana.

Pekanbaru, 20 Januari 2020


Ketua,


La Ode Syarfan, SE, M.Si

Sekretaris,


M. Faisal Amrillah S.Sos., M.Si

Anggota,


Lilis Suryani, S.Sos., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I.


Indra Safri, S.Sos, M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR
Nomor: 343/UIR-Fs/Kpts/2019 Tentang:
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FISIPOL UIR

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengarahkan mahasiswa dalam penulisan skripsi perlu difasilitatori oleh Dosen pembimbing;
2. Bahwa Dosen pembimbing dimaksud perlu ditetapkan dalam bentuk surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 tahun 1999 tentang Sistem Pendidikan Tinggi;
3. SK Mendiknas. No.045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
4. SK BAN PT Depdiknas No. 012/BAN-PT/Ak-IX/S1/VII/2005 tentang Akreditasi Prodi Adminitasi Niaga;
5. SK Rektor No.141/UIR/Kpts/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR;
6. SK Rektor No. 081/UIR/KPTS/2017 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2016-2020.

Memperhatikan: Rekomendasi Ka Prodi. dan WD .I tentang usulan Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa;
MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen yang identitasnya tertera berikut ini:

I Nama : Lilis Suryani, S.Sos., M.Si
NIP/NPK : 980602272
Pangkat/Jabatan : III/c – Lektor
Kedudukan : **Pembimbing I**

Pada proses penulisan skripsi mahasiswa yang identitasnya tertera berikut ini: -

Nama : **Anggre Sumardi**
NPM : 157210307
Jurusan/Prodi : Ilmu Administasi / Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimista jaya Pekanbaru.

2. Pembagian dan pelaksanaan tugas Pembimbing I dan Pembimbing II berpedoman kepada SK Dekan No. 001/Fs-UIR/Kpts-PK/2010 tentang Pembagian Tugas Pembimbingan dan Perbaikan UP, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa Fisipol UIR Pekanbaru;
3. Kepada Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku di UIR;
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kesalahan di dalamnya segera diperbaiki sebagaimana seharusnya.

Kutipan : Surat keputusan ini disampaikan kepada Dosen bersangkutan untuk dilaksanakan secara baik dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 08 April 2019
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan, disampaikan kepada:

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Ketua Prodi Adm. Bisnis
3. Yth. Ka. Labor Adm. Bisnis
4. Arsip. --SK Pembimbing.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK




=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1018/UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 27 Desember 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Sabtu tanggal, 28 Desember 20219 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Angre Sumardi
NPM : 157210307
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru.**

Nilai Ujian : Angka : " 79,6 " ; Huruf : " B1 "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

| No | Nama | Jabatan | Tanda Tangan |
|----|----------------------------------|------------|--|
| 1. | La Ode Syarfan, SE., M.Si. | Ketua | 1.  |
| 2. | M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Lilis Suryani, S.Sos., M.Si. | Anggota | 3.  |

Pekanbaru, 28 Desember 2019
Am. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Angre Sumardi
NPM : 157210307
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrative dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 20 Januari 2020

An. Tim Penguji

Sekretaris

Ketua

La Ode Syarfan, SE, M.Si

M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I,

Indra Safri, S.Sos., M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis

Ketua,

Arief Rifa'i, S.Sos., M.Si

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil A’lamin, segala puji dan puji bagi Allah Sang Pencipta yang sennatiasa penulis ungkapkan rasa syukur atas segala limpahan nikmat, rahmat dan anugerah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagaimana yang diharapkan. Skripsi ini merupakan sebuah karya yang penulis persembahkan mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya dan bagi seluruh pembaca karya ini umumnya.

Shalawat dan salam semoga Allah selalu melimpahkan kepada junjungan alam teladan bai umat manusia, pemimpin yang bisa merubah peradaban dunia dari masa kejahilian sampai menuju masa kejayaan dan kemakmuran. Beliau sang Revolusioner sejati dan akhir dari para nabi, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya untuk menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bimbingan serta bantuan baik moril maupun materil kepada penulis. Sudah menjadi kepatuan bagi penulis untuk menyampaikan rasa terimakasih yag sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang berjasa yaitu :

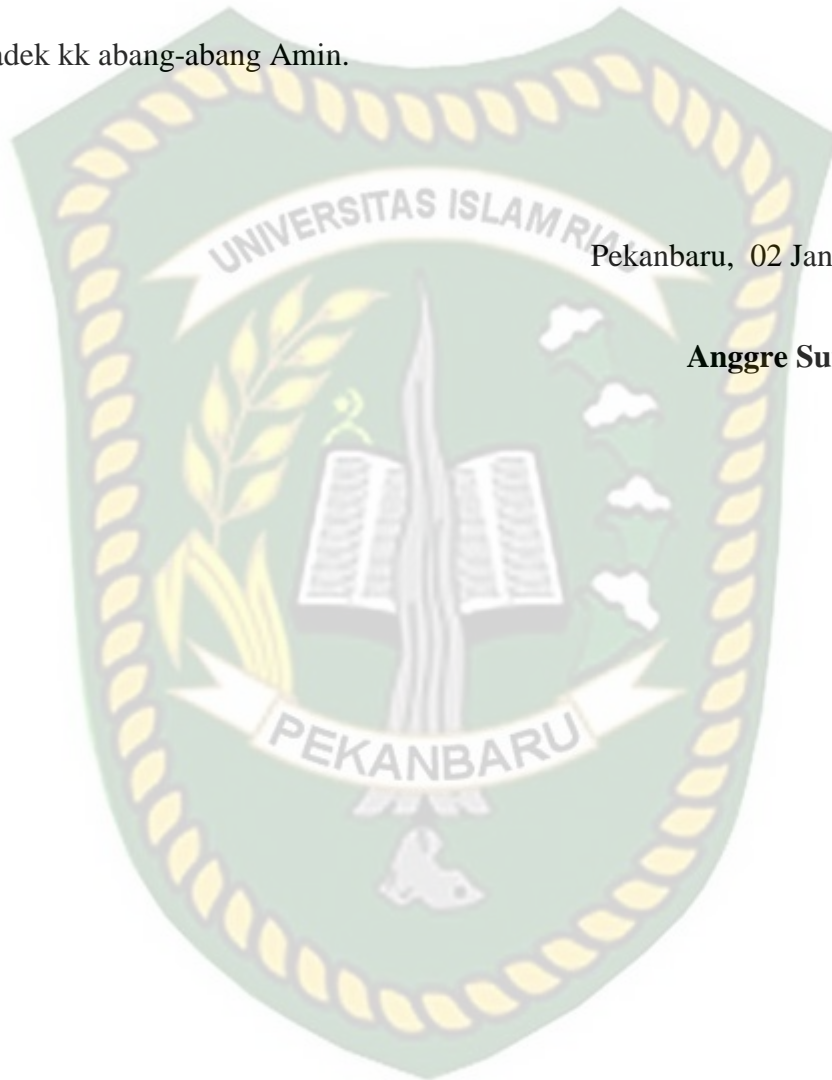
1. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak La Ode Syarfan, SE, M.Si , selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau

3. Ibu Lilis Suryani, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu membantu saya dalam skripsi ini dalam waktunya beliau yang super sibu, beliau selalu membantu saya dan sampai saya meyelesaikan skripsi ini
4. Seluruh Dosen yang selalu membina saya serta memberikan saya ilmu yang sangat luar biasa yang dapat menjadikan bekal saya kedepannya kedunia kerja.
5. Terkhusus buat Papa Mama, buat papa makasih selama ini bantuin angge dalam biaya kuliah, makasih buat antarin angge kuliah sampai tangan papa capek, dan buat mama, makasih banyak dah doakan angge selama ini , senang sedih angge selama di kuliah , mama yang selalu motivasi berikan angge samangat, beserta kakak ike , makasih banyak atas rezeki nya bantuin uang jajan angge, bang remon , makasih buat baiknya , buat kak lia, jangan marah marah terus, sayanginlah adek mu ni kak, jangan buat dia nangis terus, buat adek ku kia, jangan sedih ya dek , kk bakal naik kin derajat kita yang kayak dulu lagi, kk akan buat kia bahagia seperti apa yang kia impikan.
6. Terkhusus buat pacar ku Hendri Cahyono makasih banyak selama 3 tahun lebih ini senantiasa membantu aku, baik baiaya , tenaga ngantarin aku kesana kesini, cepat tamat ya sayang, moga kita sukses berdua dan bahagiakan papa,mama,ibuk,bapak,dan kk , abang adek adek kita.

Banyak kekurangan, saran yang baik sangat penulis sadar penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, saran yang baik sangat penulis harapkan. Dengans egala kekurangannya, mudah-mudahan karya ini dapat bermanfaat bagi adek-adek kk abang-abang Amin.

Pekanbaru, 02 Januari 2020

Anggre Sumardi



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING | ii |
| PERSETUJUAN TIM PENGUJI | iii |
| SURAT KEPUTUSAN TIM PENGUJI..... | iv |
| BERITA ACARA KONFERENSI..... | v |
| SURAT PENGESAHAN SKRIPSI | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvi |
| PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH..... | xviii |
| ABSTRAK | vix |
| ABSTRACT | xx |
| BAB I: PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II: KERANGKA PIKIR | |
| 1. Konsep Administrasi | 10 |
| 2. Organisasi..... | 12 |
| 3. Manajemen..... | 13 |
| 4. Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 5. Teori Kepemimpinan | 18 |
| 6. Kinerja..... | 37 |
| 7. Kerangka Pikir | 37 |
| 8. Konsep Operasional | 38 |

| | |
|----------------------------|----|
| 9. Hipotesis..... | 38 |
| 10. Teknk Pengukuran | 42 |

BAB III: METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Tipe Penelitian | 46 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 46 |
| C. Populasi dan Sampel | 47 |
| D. Teknik Penarikan Sampel | 48 |
| E. Jenis dan Sumber Data..... | 48 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis..... | 50 |
| A. Uji Validitas | 50 |
| B. Uji Reabilitas | 51 |
| C. Uji regresi Linear Sederhana..... | 51 |

BAB IV: DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Sejarah Ringkas..... | 54 |
| B. Struktur Organisasi..... | 54 |
| C. Tugas dan pokok dan Tanggung jawab..... | 55 |
| D. Sumber Daya Organisasi | 58 |
| E. Informasi lain yang relevan dengan judul penelitian | 59 |

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Analisis Identitas Responden..... | 60 |
| B. Umur Responden | 61 |
| C. Tingkat Pendidikan Responden | 62 |
| D. Pengujian Hasil Kuesioner Penelitian..... | 63 |
| A. Uji Validitas | 63 |
| B. Uji Reabilitas | 65 |
| E. Hasil Penelitian | 66 |
| F. Pengaruh Penempatan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 70 |

BAB VI: PENUTUP

| | |
|------------------|----|
| A. Penutup | 76 |
| B. Saran | 77 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| I.1 | : Jumlah Karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta..... | 5 |
| II.1 | : Departemen PT.Trimitra Jaya Semesta | 7 |
| II.2 | : Penelitian Terdahulu..... | 34 |
| II.3 | : Operasional Variabel..... | |
| III.1 | : Populai dan Sampel | 47 |
| V.1 | : Jenis Kelamin | 60 |
| V.2 | : Umur Responden..... | 61 |
| V.3 | : Tabel Pendidikan Responden | 62 |
| V.4 | : Uji Validitas Angket..... | 64 |
| V.5 | : Hasil Uji Reabilitas Variabel Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | 65 |
| V.6 | : Tanggapan Responden Penempatan Kerja Karyawan | 68 |
| V.7 | : Tanggapan Responden Kinerja Karyawan | 69 |
| V.8 | : Variabel Entered/Removed | 71 |
| V.9 | : Descriptive Statistic..... | 71 |
| V.10 | : Correlations | 72 |
| V.11 | : Model Summary | 73 |
| V.12 | : Annova | 73 |
| V.13 | : Model Kerangka Regresi Linear Sederhana..... | 74 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar

- II.1 : Model Kerangka Pikir Penempatan Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan..... 74



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru peserta Ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Angre Sumardi
NPM : 157210307
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada Ujian Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak ada unsur plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacuh pada kaedah-kaedah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Keseluruhan persyaratan administrative, akademik, dan keuangan yang melekat padanya ini adalah benar-benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan yang ada pada butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujia konfrehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan dari fakultas dan universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Januari 2020

Yang menyatakan



Angre Sumardi

PENGARUH PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MITRA JAYA SEMESTA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru baik secara simultan maupun parsial. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dengan responden berjumlah 91 orang karyawan Pt. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru dengan memiliki jabatan diantara lain Pada bagian Administrasi 5 orang. Bagian Manager 0 orang, bagian Teknisi pengelolaan operasional jaringan 40 orang. Bagian pasang sambung baru 36 orang. Project 10 orang dan bagian Logistik 5 orang, Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif analistik dengan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas, reabilitas dan regresi linear sederhana dengan melalui program SPSS 21.0. Dari hasil analisis yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa Penempatan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru sudah berjalan cukup baik, sedangkan kinerja pegawai juga sudah berada pada kondisi cukup baik. Berdasarkan data hasil jawaban penelitian, persentase rata-rata tertinggi dari jawaban responden tentang penempatan kerja karyawan adalah setuju. Artinya karyawan PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru setuju bahwa (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) kinerja dipengaruhi oleh penempatan kerja.

Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru. Yang dibuktikan dari uji t bahwa penempatan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja di PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan kota pekanbaru, dengan tingkat pengaruhnya yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Pengaruh, Penempatan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement on the performance of employees of PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru City either simultaneously or partially. In this study using the research method used is a quantitative method with a correlational approach with respondents numbering 91 employees of Pt. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru with positions including in the Administration section 5 people. Manager section 0 people, part technician network operational management 40 people. The new plug-in section is 36 people. Project 10 people and the Logistics section 5 people, while the data analysis technique uses quantitative analytical techniques by first testing the validity, reliability and simple linear regression through the SPSS 21.0 program. From the results of the analysis conducted by researchers, it can be seen that Employee Work Placement and Employee Performance at PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru has been running quite well, while the employee's performance is also in quite good condition. Based on the data from the research answers, the highest average percentage of respondents' answers about employee job placement is agree. This means that employees of PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru agrees that performance (quantity, quality, and timeliness) is affected by job placement. Job placement has a significant effect on the employee performance of Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru. As evidenced by the t test that job placement provides a very significant contribution to performance at PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru The results of the study indicate that there is a significant influence between the employee job placement variable on the employee performance in Pekanbaru City, with the level of influence that is $0.000 < 0.05$

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang berkualitas di suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. dalam mencapai visi dan misi suatu instansi tidak bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen dalam sistem organisasi untuk mencapai sasaran.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan .

Berbicara tentang SDM, Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen tenaga kerja dan perusahaan.

Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugas pada jabatan bersangkutan. karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu

akan lebih cepat dan baik jika karyawan tersebut ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya akan membawa sesuatu organisasi dan instansi kepada hasil kerja yang sangat memuaskan dan mengurangi kesalahan – kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Dalam penilaian kinerja karyawan , yang sangat perlu diperhatikan adalah penilain harus sesuai dengan pekerjaan , dapat diartikan sistem penelitian itu benar- benar sesuai dengan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban seorang karyawan dan harus sesuai dengan jabatan yang di tempat.

Menurut Mangkunegara (2000;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apabila penelitian kinerja yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta jabatan yang ditempati seorang karyawan maka hasil peneliana juga akan menggambarkan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Selanjutnya, agar penilaian kinerja itu efektif, maka setandar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil – hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

Karyawan yang bekerja secara efektif dan efesien tentunya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, maka perusahaan akan memberikan suatu penghargaan untuk menunjang kinerja yang lebih maksimal lagi. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya tidak hanya menginginkan bentuk penghargaan berupa uang atau kenikan gaji saja, tetapi juga

mengharapkan pengembangan karir yang menjanjikan. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas maka diharapkan kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal, dan memacu semangat dalam melaksanakan pekerjaan .

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah penempatan karyawan. Menurut Hasibuan (2005;63) Penempatan Kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempati calon karyawan yang diterima (Lulus Seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan . penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

Oleh karna itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat diberdayakan secara optimal. Pengelolaan diantaranya seperti recruitment, seleksi, pelatihan dan penempatan karyawan yang tepat merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah meningkat kinerja karyawan. Perusahaan harus menempatkan karyawanya pada posisi yang benar sesuai dengan skill, salah satunya adalah ditentkan oleh pendidikan karyawan tersebut. Kinerja dan penempatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika

penempatan kerja karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Apabila penempatan didalam suatu perusahaan sudah dilakukan dengan baik, dimana suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan dengan baik. Dimana suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang mempunyai keahlian untuk menjalankannya maka secara otomatis diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Tetapi jika suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang tidak mempunyai keahlian yang sesuai dengan penempatan kerjanya maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

PT. TriMitra Jaya Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dengan produk indihome yang merupakan bundling dari internet cepat, telepon rumah, dan ussetv. Apabila penempatan didalam suatu perusahaan sudah dilakukan dengan baik, dimana suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang mempunyai keahlian untuk menjalankannya maka secara otomatis diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Tetapi jika suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang tidak mempunyai keahlian yang sesuai dengan penempatan kerjanya maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan akan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

PT. TriMitra Jaya Semesta berkembang menjadi perusahaan banyaknya provider penyedia jasa telekomunikasi yang persaingannya semakin ketat untuk perkembangan sekarang ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru, tentunya juga membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik.

Berikut ini dapat dilihat jumlah dan penempatan karyawan pada setiap bagian di Pt. TriMitra Jaya Semesta sebagai berikut

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Pada Pt. Tri Mitra Jaya Pekanbaru

| Tahun | Adminitrasi | Manager | Teknisi Operasional Jaringan baru | Teknisi sambungan baru | Sektor | Total |
|-------|-------------|---------|---|------------------------------|--------|-------|
| 2015 | 7 | 3 | 86 | 12 | 24 | 135 |
| 2016 | 6 | 3 | 80 | 12 | 20 | 124 |
| 2017 | 5 | 0 | 60 | 12 | 17 | 96 |
| 2018 | 5 | 0 | 60 | 12 | 17 | 96 |
| 2019 | 5 | 0 | 40 | 36 | 10 | 91 |

Sumber : HRD Pt.TriMitra Jaya Semesta

- a. Pada tahun 2015, jumlah karyawan 135 orang dengan banyaknya karyawan Pada masing-masing bagian sebagian berikut : Pada bagian Administrasi 7 orang. Bagian Manager 3 orang, bagian Teknisi

pengelolaan operasional jaringan 86 orang. Bagian pasang sambung baru 12 orang. Project 24 orang dan bagian Logistik 3 orang

- b. Pada tahun 2016, Pada masing-masing bagian sebagian berikut : Pada bagian Administrasi 6 orang. Bagian Manager 3 orang, bagian Teknisi pengelolaan operasional jaringan 80 orang. Bagian pasang sambung baru 12 orang. Project 20 orang dan bagian Logistik 3 orang
- c. Pada tahun 2017, Pada masing-masing bagian sebagian berikut : Pada bagian Administrasi 5 orang. Bagian Manager 0 orang, bagian Teknisi pengelolaan operasional jaringan 60 orang. Bagian pasang sambung baru 12 orang. Project 17 orang dan bagian Logistik 2 orang
- d. Pada tahun 2018, Pada masing-masing bagian sebagian berikut : Pada bagian Administrasi 5 orang. Bagian Manager 0 orang, bagian Teknisi pengelolaan operasional jaringan 50 orang. Bagian pasang sambung baru 12 orang. Project 17 orang dan bagian Logistik 2 orang
- e. Pada tahun 2019, Pada masing-masing bagian sebagian berikut : Pada bagian Administrasi 5 orang. Bagian Manager 0 orang, bagian Teknisi pengelolaan operasional jaringan 40 orang. Bagian pasang sambung baru 36 orang. Project 10 orang dan bagian Logistik 5 orang

Tabel II.1: Bagian Departemen yang ada pada PT.Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru berdasarkan jenjang pendidikan karyawan 2019

| NU | Dept | Jenjang Pendidikan | | | |
|----|--|--------------------|----|-----|-----|
| | | S1 | D3 | SMA | SMP |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 1 | Administrasi | 5 | 0 | | 0 |
| 2 | Teknisi Pengelolaan operasional jaringan | | 0 | 40 | |
| 3 | Teknisi pasang sambungan baru | | 0 | 36 | 0 |
| 4 | Sekor | | 0 | 10 | 0 |

Sumber : HRD Pt. TriMista Jaya Pekanbaru 2019

Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 91 orang karyawan yang ada pada PT. TriMitra Jaya Semesta terbagi menjadi 5 departemen diantaranya Administrasi, Teknisi pengelolaan operasioanl jaringan, Teknisi pasang sambungan baru, Project, Logistik.

Yang setiap departemen jenjang pendidikannya berbeda-beda seperti :

- a. Dept Administrasi memiliki jenjang pendidikan S.1 berjumlah 5 orang dan SMA berjumlah 3 orang
- b. Dept Teknisi pengelolaan operasional jaringan memiliki jenjang SMA 40 orang

- c. Dept Teknisi Pasang sambungan baru memiliki jenjang pendidikan SMA 36 orang
- d. Dept Sektor memiliki jenjang pendidikan SMA 10 orang

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan pada PT.Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru
2. Bagaimakah Kinerja Karyawan pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru
3. Bagaimanakah Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan karyawan pada Pt. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Apakah Terdapat Pengaruh Penempatan Karyawan pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru
2. Untuk Mengetahui dan Menjelaskan Kinerja Karyawan Pada Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. TriMitra Jaya Semesta

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis, ini diharapkan menjadi masukan, dan bahan pertimbangan bagi karyawan Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru
2. Manfaat Teoritis, sebagai sarana untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen SDM khususnya dalam Penempatan Kerja Karyawan
3. Manfaat Akademis, penelitian ini dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu administrasi, dan berguna juga untuk referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

BAB II

Studi Kepustakaan Dan Kerangka Pikir

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Menurut P.Siagian (2012;2) Administrasi merupakan penyelenggaraan serangkaian kegiatan oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu. Administrasi mengandung lima unsur, yaitu :

- a. Unsur Proses, Pada dasarnya sesuatu dapat dikatakan sebagai proses apabila menyangkut keberlangsungan dan kesinambungan sesuatu itu sejak dimulai hingga berakhir.
- b. Unsur rangkaian kegiatan, Rangkaian kegiatan yang diselenggarakan berbeda dari satu organisasi ke organisasi yang lain, namun terhadap berbagai prinsip yang perlu dipegang teguh. Melalui universalitas prinsip-prinsip yang perlu dipegang teguh .
- c. Unsur Sekelompok orang, secara Kategorikal dapat dinyatakan bahwa Administrasi ada karena manusia, demi kepentingan manusia dan dijalankan oleh manusia. Artinya tanpa manusia tidak akan ada administrasi. Karena administrasi diciptakan oleh manusia dan untuk berbagai kepentingan manusia, jelas bahwa manusia merupakan unsur terpenting didalamnya

- d. Unsur sarana dan prasarana, tidak dapat dirangkai bahwa terjadinya sarana dan prasarana tertentu dalam penyelenggaraan rangkaian kegiatan oleh sekelompok manusia merupakan keharusan mutlak. Tidak mungkin menjalankan roda Administrasi tanpa sarana dan prasarana tertentu. Memang tidak mungkin melakukan kategorisasi yang universal tentang sarana dan prasarana yang diperlukan karena jumlah, bentuk dan jenisnya ditentukan oleh antara lain bentuk dan jenis rangkaian kegiatan yang harus dilakukan.
- e. Unsur tujuan, Pembinaan paling kuat dalam menjalankan roda Administrasi adalah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, suatu organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2010;23) merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan teori atas dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan tempat kerja formal dari sekelompok orang dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Dwight Waldo dalam Kencana Syafie dengan bukunya Birokrasi Pemerintah Indonesia (2004;96) menjelaskan organisasi sebagai suatu struktur dan kewenang-wenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi.

2. Organisasi

G. Scott pengertian bukunya Organization (2007;103) merumuskan organisasi sebagai organisasi formal merupakan sistem kegiatan-kegiatan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama, menuju ke arah tujuan bersama dibawah kewenangan kepemimpinan.

Organisasi adalah merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Ada dua tujuan organisasi menurut (Hasibuan 2014;5)

- a. Organisasi perusahaan bertujuan dari organisasi memberikan pelayanan, sedangkan prinsip kegiatannya ekonomis rasional.
- b. Organisasi Sosial bertujuan memberikan pelayanan, sedangkan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosial, misalnya Organisasi Republik Indonesia.

Sedangkan menurut Soewarno Handyaningrat(1980;3) ciri-ciri organisasi sebagai berikut :

- a. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal
- b. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan
- c. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi tetap satu sama lain saling berkaitan

d. Adanya suatu tujuan (*the idea of goals*)

Dengan adanya organisasi maka apa yang telah direncanakan serta langkah-langkah dalam tujuan organisasi bisa dijalankan dengan efektif dan efisien, dan yang paling penting adalah terkoordinasi serta tindakan *controlling* sebagai alat evaluasi. Dalam ilmu administrasi umumnya dikenal ada tiga jenis organisasi dalam masyarakat yang mempunyai hubungan ketergantungan satu dengan yang lainnya yaitu:

a. Organisasi publik :

Organisasi ini bertujuan memberikan pelayanan publik masyarakat tanpa mengharapkan keuntungan, seperti pemerintahan kota pekanbaru

b. Organisasi bisnis atau privat

Organisasi bisnis yaitu organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tertentu dengan menargetkan sejumlah keuntungan, seperti bisnis waralaba, PT. RAPP dan lain-lain.

c. Organisasi nonprofil

Organisasi yang memberikan konsumen produk atau jasa misalnya sekolah-sekolah atau universitas yang ada di pekanbaru.

3. Manajemen

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari pada keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, (Siagian, 2013;1). Manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, financial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Grafin,2004;8).

Menurut Dewi (2002;39), manajemen adalah suatu seni menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Boone dan Kurtz 2002;289) Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui manusia dan sumber daya lainnya yang ada. Tugas seseorang manajer adalah menggabungkan sumber daya teknis dan manusia semaksimal mungkin untuk mencapai sasaran perusahaan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari man, money, method, machines, materials, dan market disingkat 6 M Hasibuan (2014;1), sedangkan manajemen adalah ilmu seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dasar-dasar manajemen menurut Hasibuan (2014;1) dapat dibagi atas :

- a. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagain kerja, tugas, dan tanggungjawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.

Selanjutnya dijelaskan fungsi-fungsi manajemen terdiri dari:

- a. Planning (Perencanaan) adalah memilih atau menempatkan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang diberikan untuk mencapai tujuan.
- b. Organizing (Pengorganisasian) adalah suatu langkah untuk menetapkan menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang di pandang. Seperti bentuk fisik yang tepat bagi suatu ruangan kerja administrasi.
- c. Motivating (Memotivasi) adalah fungsi manajemen yang berupa pemberian inspirasi, semangat, dan dukungan kepada karyawan agar karyawan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan.

- d. Controlling (Pengawasan) adalah kegiatan yang berhubungan dengan mengendalikan atau mengawasi setiap pekerjaan serta melakukan tindakan koreksi.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia adalah sumber daya yang tidak akan pernah habis untuk diperdebatkan dalam suatu organisasi, apapun bentuk organisasi tersebut. Suatu organisasi tanpa manusia yang handal hanya akan menunggu waktu saja untuk bubar, atau paling tidak organisasi tersebut akan jalan ditempay.

Selanjutnya, menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008;3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Bohlander dan Snell (2010;94) dalam buku “Manajemen pengembangan sumber daya manusia” menyatakan bahwa SDM yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Umar (2004;3) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada umur sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2005;63) Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempata calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugas pada jabatan bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2014;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya dijelaskan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak, Malayu (2014;11)

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan(2014;10) yaitu :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (Pimpinan)

5. Teori Penempatan Kerja

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

Menurut Hariandja (2009:156), “ Penempatan merupakan proses penguasaan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru direktut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penuriunan jabatan).

Manullang (2004:17) mengatakan bahwa penempatan memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan

dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan individu bersangkutan pertimbangan yang cermat harus diberikan kepada proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Ardhana dkk(2012;82). “Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung-jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Sebagai besar system penempatan tenaga kerja mencakup beberapa sarana penyelia, yaitu sebuah alat sensor untuk mengukur keluaran, sebuah alat untuk membandingkan pengukuran dengan suatu standar, dan suatu kelompok penggerak untuk menyesuaikan masukan guna menyempurnakan kekurangan yang ditunjukkan. Tujuannya adalah untuk mengadakan penyeliaan variabel sehingga system penempatan tenaga kerja cenderung lebih mantap.

Penempatan ini harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “The right man in the right place man behind the raight job”.

Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya

masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang pelamarn hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pangalaman yang memiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya semakin singkat masa kerja, maka makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja, sedangkan terbatasnya pengalamn kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki makin rendah.

a. Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu di pertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat terutama kondisi fisik. Namun sepiintas lalu kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya.

2. **Job Description (deskripsi jabatan)**

Menurut Handoko (1999) Adalah pernyataan-pernyataan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, dan tanggung jawab, hubungan lini baik keatas maupun kebawah. Selanjutnya menurut Husnan (2001) Adalah penyusunan *statement* dari deskripsi jabatan adalah sebagai berikut.

- a. Identifikasi jabatan (nama jabatan, departemen/bagian, hubungan pelaporan. Kode jabatan)
- b. Ringkasan jabatan
- c. Tugas yang dilaksanakan
- d. Pengawasan yang diberikan dan yang diterima
- e. Bahan-bahan, alat-alat dan mesin-mesin yang dipergunakan
- f. Kondisi kerja
- g. Penjelasan istilah-istilah yang tidak lazim

h. Komentar tambahan untuk melengkapi penjelasan diatas.

Menurut Simamora (1995) Deskripsi jabatan atau pekerjaan merupakan produk yang pertama dan langsung dari analisis pekerjaan. Deskripsi jabatan adalah dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan.

Di dalam pembuatan deskripsi jabatan, bagian pentingnya adalah membuat atau menuliskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk jabatan tersebut.

Informasi didalam deskripsi dapat dibagi atas:

- a. Identifikasi, bagian ini merupakan nama pekerjaan, nomor pekerjaan, jumlah karyawan yang mengerjakannya, tingkat upah, hubungan pelaporan dan departemen/bagian.
- b. Ringkasan pekerjaan (*job summary*) Merupakan ringkasan umum tentang tanggung jawab utama dan komponen yang membedakan pekerjaan tersebut.
- c. Kewajiban dan tanggung jawab, pernyataan yang jelas dan actual atau tugas pokok, kewajiban dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Dapat pula mencakup persentase waktu diberikan kepada setiap tugas. Kondisi kerja dan bahaya potensial, tanggung jawab pengawasan mesin dan peralatan yang digunakan.

3. Latar Belakang Pendidikan / Prestasi Akademis

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan / prestasi akademis yang dimiliki tenaga selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam hal penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan / prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah

a. Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu di pertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat terutama kondisi fisik. Namun sepiantas lalu kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya

perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya.

b. Status perkawinan

formulir diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat dijadikan sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagan kerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Misalnya tenaga kerja wanita yang sudah berkeluarga perlu di pertimbangkan dalam penempatan kerjanya.

c. Usian

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu di pertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umumnya sudah tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberi pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya, begitu pula sebaliknya. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penempatan kerja karyawan harus jelas posisi dan peranan dari karyawan tersebut.

d. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang abik

Rekrutmen adalah proses pencarian dan peningkatan para calon karyawan yang mampu malar sebagai karyawan, dimana proses ini dimulai ketika pelamar ini dicari dan berakhir ketika di serahkan. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik pada pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon karyawan yang setepat tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan. Proses penarikan karyawan yang baik adalah:

1. Penentuan dasar penarikan
2. Penentuan sumber-sumber penarikan
3. Metode-metode penarikan
4. Kendala-kendala penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah di tentukan untuk menduduki jabatan tersebut job specification harus diuraikan secara terinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis

kelamin, kesehatan, dan status perkawinan. Jika spesifikasi pekerjaan dilakukan dasar dan pedoman penarikan karyawan yang diterima akan sesuai dengan penarikan. Dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowongan diambil dan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan dan jabatan itu.

Sumber external adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang dilowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik sulit.

Sedangkan kendala-kendala dalam rekrutmen adalah

- a. Kebijakan-kebijaksanaan organisasi
- b. Persyaratan jabatan
- c. Metode pelaksanaan penarikan

Setelah melakukan proses rekrutmen, maka langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah proses seleksi yaitu mengadakan pemilihan tenaga kerja dari tenaga-tenaga kerja yang sudah tersedia.

Menurut Hasibuan (2005:54) Penyeleksi harus mengetahui secara jelas kualifikasi yang akan diseleksi dari pelamar. Hal ini sangat penting supaya sasaran dicapai dengan baik. Tanpa mengetahui secara jelas kualifikasi seleksi akan mengakibatkan sasaran yang dicapai menyimpang. Kualifikasi seleksi meliputi umur, keahlian, kesehatan fisik dan mental, pendidikan. Jenis kelamin, tampang, bakat temperamen, karakter, pengalaman kerja, kerja sama, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas

Menurut Hasibuan (2005:57) Selanjutnya terdapat beberapa prosedur seleksi karyawan sebagai berikut Seleksi surat-surat lamaran

- a. Pengisian blanko lamaran
- b. Pemeriksaan referensi
- c. Tes penerimaan
- d. Wawancara pendahuluan
- e. Tes psikolog

6. Kinerja

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya perusahaan disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara

menganai produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka hal tersebut yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2011:17), kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja, secara mendasar dapat digolongkan kepada 2 bagian besar yang evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerjaan dan atasan terhadap evaluasi.

Dalam melihat kinerja suatu perusahaan ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu

1. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kebaikan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, layout, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2. Proses kerja atau metode kerja

3. Kemampuan sumber daya manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4. Gairah kerja/motivasi sumber daya manusia

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, untuk itu perlu diperhatikan system imbalan/penggajian yang mencakup intensif, bonus dan penilaian prestasi kerja.

5. Kualitas bahan baku dan bahan pembantu

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan sekelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada garis paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya. Tingkat efisiensi kerja dapat menimbulkan kesalahan dalam penempatan tenaga kerja. Hal tersebut berakibat timbulnya kerja, turunya semangat dan gairah kerja,

kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Penurunan produktivitas kerja merupakan akibat dari timbulnya masalah diatas selain akan membawa pengaruh terhadap kualitas dan kuantitas yang diharapkan.

a. Penilaian kinerja

Dalam menilai kinerja karyawan ada hal yang perlu dipahami yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja
2. Unsur-unsur penilaian kinerja
3. Teknik penilaian kinerja masa lalu
4. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi kemas depan
5. Implikasi proses penilaian
6. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola SDM dalam organisasi/perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:169) Ada tujuan elemen kunci dalam suatu system penilaian kinerja yaitu .

1. Yang menjadi sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak
2. Standar kinerja. standar kinerja itulah yang digunakan sebagai alat pengukur. Karena itu, standar merupakan instrumen pembanding antara kinerja yang ditampilkan dan hasil yang dicapai.

3. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, baik yang sifatnya positif maupun negatif, dapat diverifikasi oleh orang lain, dan mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler bukan kinerja yang pada satu momen tertentu menonjol.

b. Karakteristik kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian. Menurut Surya Dharma (2009:2) Aspek-aspek kinerja yang meliputi:

1. Sasaran yang dicapai
2. Kompetensi yang meliputi pengetahuan keterampilan sikap
3. Efektivitas kerja

Selanjutnya menurut Rival dan Sagala (2010:563) Sementara bagi aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara uruh,

yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, negosiasi, dan lain-lain.

c. Faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67-68) mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor Kemampuan dan faktor Motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability X Motivation

Motivation = Attitude X Situation

Ability = Knowledge X Skill

a. Faktor kemampuan

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

b. Faktor motivasi

Motivasi artinya suatu sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan dan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka akan bersifat negatif terhadap situasi kerjanya dan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Dimensi dan Indikator Kinerja dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Adapun dimensi dan indikator kinerja

Menurut Dharma (2011:121), defenisi penilaian kinerja adalah :

“Pengukuran kinerja dapat didefenisikan sebagai proses mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan”. Tolak ukur kinerja dapat didefenisikan sebagai perangkat metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan atau efektifitas tindakan”. :Sebuah sistem pengukuran kinerja dapat didefenisikan sebagai seperangkat metrik yang digunakan utuk mengukur baik efisiensi dn efektivitas tindakan.”

Selanjutnya Mangkunegara, (2005;10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potesi

yang dapat dikembangkan . Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut Handoko (2005;94), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mahmudi (2005;59) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termaksud informasi atau efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran kerja pegawai yang selanjutnya diangkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang pegawai. Rencana dan target kerja disusun setiap awal tahun oleh seorang pegawai. Rencana dan atarget kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainnya. Samksi bagi pegawai yang tidak menyusun SKP diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukum Disiplin Pegawai (Jakson, 2005;86)

Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni : kuantitas, kualitas, ketetapan aktu sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada teger diawal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun (Widjaja,2006;80)

1. Aspek kuantitas

Menurut Musanef (2004;56) bahwa kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah ahsil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipandang dengan angka. Sedangkan menurut Handayani (2009:101) mengatakan bahwa “Quantity of work (Kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya,

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah abnyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan, Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekrjaan.

2. Aspek kualitas

Menurut Surya (2011;57) bahwa “Quality (Kualitas) adalah segala nemtuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat

dipandankan dengan angka. Cahyani (2003;101) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang kearyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan, dan kerapian.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketetapan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud ketetapan adalah ketetapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

3. Aspek waktu

Ketetapan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas(pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan memiliki standar waktu yang ditentukan. Visi dan Misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini diantaranya: ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan. Berbicara soal ketetapan waktu maka hal ini terkait dengan efisiensi waktu.

Menurut Muchdoro (2007;180) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya . Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai . Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel II.2: Penelitian Terdahulu

| Penelitian | Konsep | Variabel | Indikator | Perbedaan | Persamaan |
|---------------------|---|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Lufti Novita (2008) | Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Perkebunan Nusantara V sei Galuh | Penempatan kerja karyawan (variabel X) kinerja karyawan (variabel Y). Berdasarkan rumusan yang diambil yaitu apakah | Seluruh karyawan bagian administrasi yang berjumlah 54 orang dan penelitian mengambil sampel 40 orang. | Regresi linier dan diperoleh hasil yaitu: $Y=11,51 + 0.74X$, nilai r (Koefisien korelainya) adalah 0,680 yang menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat | Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi di PT. Perkebunan Nusantara V sei Galuh, sedangkan besarnya |

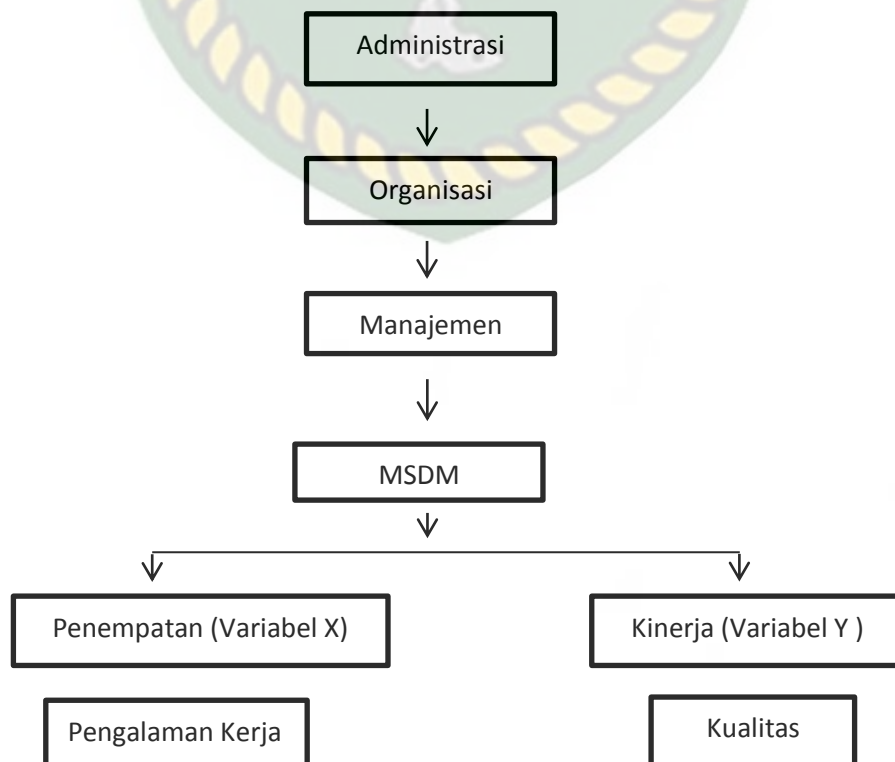
| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Perpustakaan Universitas Islam Riau</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Dokumen ini adalah Arsip Milik :</p> | | <p>penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh</p> | | <p>daalm mempengaruhi perubahan tingkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut</p> | <p>pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 46,1%.</p> |
| <p>Anissa Amelisa</p> | <p>Pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binta Grafindo</p> | <p>Penempatan Kerja Karyawan (Variabel X)</p> | | <p>$Y = 25,28 + 0,34X$, dan analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,537 yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap</p> | <p>kebijakan penempatan kerja karyawan pada PT. Binta Grafindo pekanbaru memiliki peranan yang cukup penting terhadap kinerja karyawan</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| pekanbaru” universitas islam riau pekanbaru, 2008 | | | kinerja karyawan. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2888 |
|---|--|--|--|

B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran baik secara lisan maupun tulisan runtutan logika seseorang terkaitan atau hubungan atau pengaruh salah satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dijadikan objek pengamatan sehubungan dengan distribusi.

Gambar II.1 : Model kerangka pikir penelitian Karyawan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan





Sumber : Modifikasi dari sejumlah dasar Teoritis

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dikemukakan hipotesis adalah adanya pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Pekanbaru

D. Konsep Operasional

Berdasarkan defenisi konsep penelitian dan untuk memudahkan dalam mengukur variabel penelitian yang digunakan, maka setiap variabel diopersiaonalkan, berikut merupakan tabel defenisi operasional variabel bebas yakni Penempatan Karyawan (x) dan Kinerja karyawan (Y) sebagaimana tabel berikut

Tabel. II.2: Operasionalisasi Variabel

| Konsep Penelitian | Variabel | Indikator | Item Penelitian | Skala |
|--|---|--------------------|--|---------|
| Menurut (Hasibuan,2007:63)P enempatan karyawan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut dengan demikian calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan Bersangkutan. | Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan (Variabel X) | A.Pengalaman Kerja | a. Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan sekarang b. pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan yang telah di tempuh dan kemampuan yang dimiliki karyawan c. Memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan d. Pengalaman kerja dapat membantu dan mendukung dan memberikan hasil kerja yang baik dalam | Ordinal |

| | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|---------|
| | | | <p>melaksanakan pekerjaan</p> | |
| | | <p>B. Latar Belakang Pendidikan</p> | <p>a. Kesesuaian bidang pendidikan dengan posisi dan penempatannya</p> <p>b. Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan</p> <p>c. Posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan</p> <p>d. Pendidikan dapat membantu pekerjaan dengan baik</p> | Ordinal |
| | | <p>C. Job Description</p> | <p>a. Karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki</p> <p>b. Gambaran tentang tugas dan tanggung</p> | Ordinal |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|-----------------------|---|-----------------|
| | | | <p>jawab pekerjaan</p> <p>c. Posisi sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan</p> | |
| <p>Menurut (Widjaja,2006;80) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> | <p>Kinerja Karyawan (Variaebl Y)</p> | <p>A. Kuantitas ,</p> | <p>a. Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas tepat pada waktunya</p> <p>b. Jumlah waktu menghasilkan produk semakin efisien</p> <p>c. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas tepat pada waktunya</p> | <p>.Ordinal</p> |

| | | | | |
|--|--|-------------|---|---------|
| | | | d. Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan | |
| | | B. Kualitas | <p>a. Tingkat pencapaian kualitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan</p> <p>b. Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas minimal perusahaan</p> <p>c. Adanya inisiatif masalah yang ditemui dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan</p> <p>d. Tingkat pencapaian kualitas hasil kerja</p> | Ordinal |

| | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--|
| | | <p>C. Ketetapan Waktu</p> | <p>melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing karyawan</p> <p>a. Pekerjaan dapat disesuaikan dengan tuntas dan tepat pada waktunya</p> <p>b. Jumlah waktu menghasilkan produk semakin cepat dan efisien dengan sedikit kesalahan</p> <p>c. Terbiasa mengerjakan lebih dari satu jenis tugas dalam waktu yang sama</p> <p>d. datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu istirahat untuk berdiskus tentang pekerjaan</p> | |
|--|--|---------------------------|---|--|

E. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru ini dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Menurut Singarimbun (1999;102) ukuran ordinal yaitu suatu teknik pengukuran dengan cara mengurutkan dari tingkat “paling rendah” ke paling tinggi ataupun sebaliknya. Dalam pengukuran semua variabel diatas menggunakan 5 ponit skal likert , dimana jika terdapat jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Untuk mengetahui variabel indikator, Menurut Supranto (2007;12) skala likert dalam penelitian pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menggunakan skala tingkat likert yang terdiri dari tingkat penilaian diberikan bobot sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Perhitungan persentase nilai rata-rata skor jawaban, khususnya pada masing-masing indikator dari variabel penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru, dilakukan dengan menggunakan rumus “analisis soal test” sebagaimana yang dikemukakan oleh Surakhmad (Winarno,1998;37) dibawah ini :

$$K = B/N \times 100\%$$

Dimana : K = skor , B = Jumlah skor yang diperoleh dari masing-masing variabel , N = jumlah skor minimum

Nilai rata-rata dihitung dengan cara menjumlah nilai masing-masing kasus dalam distribusi dan membaginya dengan jumlah pengamatan dalam distribusi tersebut.

(Rangkuti, 2006:8). Maka penulis menetapkan ukuran kategori sebagai berikut :

- a. Kategori Sangat Baik dengan interval skor antara : 300-400
- b. Kategori Baik dengan interval skor antara : 200-300
- c. Kategori Cukup Baik dengan interval skor antara : 100-200
- d. Kategori Kurang Baik dengan interval skor antara : 50-100
- e. Kategori Tidak Baik dengan interval skor antara : 0-50

Tahap berikutnya adalah, sesuai dengan rumus rerata diatas, masing masing jumlah jawaban dari setiap variabel dikaitkan dengan nilai jawabannya. Kemudian semua hasilnya dijumlahkan dan dibagi dengan jawabannya. Kemudian semua hasilnya dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah responden yang menjawab. Hasil perhitungan ini akan memberikan nilai tertentu bagi setiap variabel. Dengan menggunakan metode sederhana, kita dapat menganggap setiap variabel memiliki bobot kepentingan yang sama besar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Nazir (2011;84) mengatakan bahwa “Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.” Silalahi (2012;180) mengatakan bahwa “Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya”. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki, (Nazir. 1998:63) sehingga keadaan dilapangan dapat digambarkan dengan data yang diperoleh dilapangan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah perusahaan PT.Tri Mista JayaSemesta Pekanbaru, Riau , sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisis bagaimana pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan . Alasan menentukan perusahaan Pt.TriMistra Jaya Semesta sebagai lokasi penelitian adalah PT. TriMista Jaya Semesta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dengan produk indihome yang merupakan bundling dari internet cepat, telepon rumah, dan ussetv yang masih tergolong

rendah dari internet *Provider Internet WanXp, Provider Internet SolNet, Provider Internet Dash-Net Pekanbaru, GDS Network.*

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruanglingkup dan waktu yang telah ditentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data bukan semata – mata faktor manusianya yang dijadikan sebagai parameter populasi. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki nilai dan makna serta karakteristik yang tersendiri yang dianggap bisa mewakili gambaran utuh dari populasi (Nawawi,2005:116)

Adapun populasi dari sampel dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1 : Populasi dan Sampel di Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

| NU | Keterangan | Populasi | Sampel | Persentase |
|----|-----------------------------|----------|--------|------------|
| 1 | Directur Utama , Manager | 1 | 1 | 100% |
| 2 | Koordinator Umum | 7 | 7 | 100% |
| 4 | Sektor Umum | 2 | 2 | 100% |
| 5 | Teknisi Coorporate | 81 | 81 | 100% |
| 6 | Total | 91 | 91 | 100% |

Sumber Data: Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti perlu melakukan teknik penarikan sampel yang tepat. Adapun teknik penarikan sampel yang peneliti gunakan adalah Random Sampling yaitu teknik/cara dalam menarik sample penelitian dengan sistem acak tanpa ada kriteria tertentu dalam pengambilannya. Cara kerjanya yaitu dengan mengajukan hal dan pertanyaan yang sama kepada Direktur Utama, Direktur Operasional , Koordinator SDM, Sektor Wilayah , Teknisi Corporate mendapatkan jawaban yang pasti terhadap objek penelitian (Nawawi, 2005:145)

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner mengenai pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Data primer diperoleh dari observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap pegawai yang diteliti, sehingga dapat membuat catatan-catatan yang objektif.

2. Data Sukender

yaitu data pendukung yang mempunyai relevansi (hubungan/keterkaitan) dengan objek penelitian yang bersumber dari dokumen, literatur, sumber

pendukung lainnya dan peraturan-peraturan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Kuesioner yaitu pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarakan kepada seluruh karyawan Pt. TriMitra jaya semesta bagian Koordinator umum, Sektor Wilayah, Teknisi cooperative agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut.

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diberikan menjadi beberapa kategori yang berbeda dengan memperhatikan urutannya, sehingga dapat dipergunakan tingkat pengukuran ordinal (skala linkert).

- b. Wawancara menurut Nazir (2011;193) adalah”proses memperoleh keterangan atau tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan atua tanpa menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Wawancara dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab kepada Direktur Utama , dan Direktur Operasional Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru mengenai gambaran tentang pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pt.triMitra Jaya

Semesta Pekanbaru. Wawancara digunakan sebagai justifikasi data yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner dan analisis data.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2012;145), “Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam yang lain.” Dalam penelitian ini , peneliti melakukan observasi berperan serta ,yaitu peneliti terlibat langsung dalam kegiatan objek yang sedang diamati langsung

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Setelah data-data yang dibutuhkan dapat dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data-data tersebut. Metode analisa yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Analistik,. Metode Kuantitatif Analistik merupakan langkah-langkah sistematis yang dilakukan untuk mendeskripsikan segala hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Dengan metode ini , selanjutnya data yang telah terkumpul diproses, disusun dan kemudian dianalisa (Harbani , 2012;63).

Adapun langkah-langkah yang perlu peneliti lakukan sebelum menganalisis data tersebut diatas, yaitu :

a. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mendapatkan instrumen yang valid dalam mendapatkan data. Instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Jika instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data juga valid. Maka data yang didapatkan akan menjadi valid pula. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan *analisis construct validity* melalui analisis faktor dengan menggunakan program SPSS 21.0 (Duwi, 2015:207)

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Interval consistency reability. Pengujian reabilitas dengan interval consistency dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dengan teknik tertentu (Duwi,2015;207)

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Duwi (2015;208), untuk memastikan apakah ada pengaruh antara Variabel X sebagai variabel bebas (independen) dengan variabel Y sebagai variabel terikat (dependen) maka perlu diuji dengan metode regresi linier sederhana.

Maka dari situ, untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru, maka pengujian dilakukan dengan Analisis Korelasi dengan dahulu mengkonversikan skala ordinal ke skala interval melalui *Method*

Of Succesive Interval (Duwi, 2015;177). Analisis sederhana digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh yang terjadi diantara dua variabel yaitu : dependen dan variabel independen. Pada penelitian ii, peneliti menggunakan program SPSS 21.0 untuk melakukan analisis korelasi.

Menurut Ridwan (2014:273), analisis regresi digunakan bila ingin diketahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen, secara individual dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan turunnya nilai dari variabel dependen dapat diprediksi dengan naik dan turunnya nilai variabel independen. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan (variabel terikat)

a = konstanta regresi

b = koefisien regresi

X = penempatan kerja karyawan (variabel independen, variabel bebas)

Berdasarkan uraian diatas dalam kaitannya dengan variabel penelitian, maka dapat ditentukan hipotesis analisis regresi linear

sederhana antara variabel permintaan terhadap penempatan kerja karyawan sebagai berikut :

H0 = Tidak terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru.

H1 = Terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru.

Menurut Duwi (2015;178) nilai probabilitas koefesien regresi dianggap signifikan apabila tingkat kesalahan yang ditunjukkan pada kolom sig lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), $prob > 0,05$, H0 Diterima, $Prob < 0,05$ h0 ditolak. H0 = koefesien regresi adalah tidak signifikan H1 = Koefesien regresi adalah signifikan.

BAB IV

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas

PT. TriMitra Jaya Semesta adalah suatu perusahaan swasta yang berbentuk Perseroan Terbatas, alamat perusahaan Jln. Soekarno Hatta No. 10 Pekanbaru 28294 – Riau

Perusahaan ini memiliki area bisnis atau bergerak dibidang pembangunan dan maintenance jaringan telekomunikasi akses dan fiber optic, telecommunication Network Electricial (PLN), kontraktor, supplier, distributor, instalasi, telekomunikasi, WAN , LAN dan CCTV, Jasa pekerjaan mechanical, pembangunan instalasi kabel rumah (IKR) & *Under groud, painting brand logo* dan lain sebagainya.

PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau telah memberi kepercayaan kepada perusahaan ini dalam penangan MSAN *Muliple Service Access Node* (Jaringan Layanan Multi Akses) merupakan generasi ketiga dari teknologi OAN (*Optic Access Network*) yang memiliki kemampuan memberikan layanan triple play yaitu menyalurkan layanan *High Speed Internet Access* (HSIA), Voice packet dan layanan IPTV secara bersamaan.

Hingga saat ini Pt. TriMitra Jaya Semesta masih diebri kepercayaan penuh untuk Pemeliharaan Operasional Jaringan (POJ) terkait migrasi dan *maintanance* kabel akses tembaga beralih ke kabel optic lingup Riau Daratan, seluruh

pekerjaan/Project tersebut berhasil diselesaikan dengan baik dan memuaskan pelanggan.

Berbekal jumlah tenaga SDM yang dimiliki yang telah berpengalaman serta profesional di bidangnya dan didukung oleh infrastruktur peralatan yang dimiliki telah terbukti dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada Mitra Perusahaan.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan struktur yang memperlihatkan tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau tanggal 05 Februari 2019 tentang organisasi dan Tata Kerja, maka struktur organisasi Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pekanbaru, Rincian dan nomenklatur organisasi penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Direktur Utama
- b. Koordinator Umum
 - 1) Koordinator ADM IOAN
 - 2) Koordinator SDM
 - 3) Koordinator KBM
 - 4) Koordinator LOG
- c. Sektor
 - 1) Sektor BKR

- d. Teknisi BGES/Coorporate

C. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab

- a. Pada PT. TriMitra Jaya Semesta masing-masing karyawan atau bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing pula. Di samping itu keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran perusahaan, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Adapun uraian tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. TriMitra Jaya Semesta adalah:

- a. Direktur Utama

Yang bertugas menempatkan kerja karyawan melalui campur tangan dengan HRD dan bertanggung jawab terhadap KHS/PKS (Kontrak bunga saham) perjanjian kerja sama, dan saling mengkoordinir pekerjaan koordinator. Dewan direksi bertanggung jawab penuh terhadap segala jenis kegiatan perusahaan. Smemutuskan arah dan kebijaksanaan perusahaan dengan rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pedoman, mengawasi jalannya operasional perusahaan, keuangan dan perkembangan usaha serta menerima tanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukan para manajer, mempertanggungjawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan

b. Koordinator Administrasi

Menyusun RKAP/RKO bidang administrasi perusahaan sesuai dengan ditetapkan Direktur utama serta mengkoordinasikan penyusunannya oleh semua bagian terkait. Mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggung jawabkan keakuratan dan kebenaran data serta ketetapan waktu penyampaian. Memantau pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan di semua bidang. Menyusun dan membuat permintaan barang dan jasa yang diperlukan. Melaksanakan penyelenggaraan administrasi penggajian dan tunjangan sosial karyawan serta pembayaran lain. Menyiapkan laporan untuk administrasi pabrik dan laporan keuangan dan melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan, Mengatur seluruh administrasi teknisi bagian lapangan dan membenahi jaringan.

C. Koordinator Administrasi SDM

Bertugas melaksanakan kegiatan bidang Sumber Daya Manusia dan umum untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan manajer dan arahan administrator.

D. Koordinator KBM

Bertugas memeriksa pajak kendaraan , mengkoordinir KBM yang akan dipakai teknisi saat bekerja, koordinator kbm bertanggung jawab penuh terhadap kendaraan yang akan dibawa teknisi saat

bekerja , dan akan memastikan kendaraan itu terlaksana atau tidak digunakan.

E. Koordinator Logistik

Bertugas untuk mengontrol barang keluar dan barang masuk di dalam perusahaan , dan mengoder material tiang atau kabel yang masuk atau yang dipakai saat teknisi bekerja.

F. Sektor

Melaksanakan kegiatan operasional pengolahan dan pengawasan mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Koordinator Administrasi

G. Teknisi

Asisten teknik bertugas memelihara kegiatan / operasional kabel kabel perusahaan baik memasang kabel indihome maupun diluar kerja yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan Direksi dan arahan Direktur utama, dan koordinator Administrasi

D.Sumber Daya Organisasi

Peningkatan kompetensi SDM perusahaan diberikan secara periodik melalui pelatihan, seminar dan workshop sesuai bidang tugas masing-masing, termaksud SDM yang menangani pekerjaan project telekomunikasi yang berkaitan dengan perkembangan teknologi telekomunikasi saat ini. PT.TriMitra Jaya Semesta tealah menyelesaikan beberapa pekerjaan proyek dengan baik

khususnya pekerjaan dibidang telekomunikasi yang dipercayakan oleh Pt. Telekomunikasi Ridar, rekomendasi mitra usaha lainnya seperti PT. Inti Indonesia Bandung, Pt.Rahadi Nuansa, Pt. Brimbun Semarang, Pt. Ardhinusa Mitratel Pekanbaru, Developer Property dsb. Perusahaan Pt. TriMitra Jaya Semesta yakni dan percaya akan dapat menjalin kerja sama yang baik, berpartisipasi dalam penyediaan jasa pembangunan jaringan telekomunikasi untuk menunjang dan mencapai target Mitra Usaha.

E. Informasi lain yang relevan dengan judul penelitian

Visi dan Misi Pt. TriMitra Jaya Semesta , yang visinya menjadi perusahaan terbaik dalam bidang desain, pembangunan, operasi serta pemeliharaan jaringan akses telekomunikasi di Sumatera , dan Misi nya menyediakan layanan terbaik untuk operasi dan pemeliharaan jaringan akses, menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan profesional di bidang teknologi jaringan akses, menyediakan solusi pembangunan jaringan akses berkualitas sesuai kebutuhan pelanggan dan motonya memberikan layanan yang terbaik.

Tuntutan kualitas hasil pekerjaan merupakan suatu harapan utama mitra Usaha pemakai jasa yang tidak dapat ditawar lagi saat ini, sehingga perusahaan telah menerapkan sistem mutu pengelolaan jaringan akses . Dimana di perusahaan ini sangat menggantungkan sekali jasa yang dipakai oleh karyawna mereka dalam bekerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Identitas Responden

Sesuai dengan peneliti jelaskan dalam metode penelitian pada bab sebelumnya, adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kota Pekanbaru . Maka dari itu, peneliti terdahulu akan menyajikan data-data responden yang meliputi : Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat Pendidikan Responden.

Untuk mengetahui data – data responden tersebut, maka peneliti secara singkat akan menguraikan karakteristik responden terhadap berdasarkan Jenis Kelamin, Umur Responden dan Tingkat Pendidikan sebagai berikut.

A. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 91 orang Karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru yang akan menjadi sampel penelitian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.1; Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki – laki | 52 | 57.1 |
| 2 | Perempuan | 39 | 42.9 |
| | Jumlah | 91 | 100 |

Sumber: Data Olahan Tahun 2019

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 52 orang responden atau sebanyak 57,1% dari jumlah sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 39 orang responden atau 42,9 % dari jumlah sampel penelitian berjenis kelamin perempuan hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.TriMItra Jaya Semesta Pekanbaru yang dijadikan sampel dalam penelitian ini lebih didominasi oleh kaum laki-laki

B. Umur Responden

Berdasarkan hasil kajian yang peneliti lakukan terhadap biodata Karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru, maka peneliti mendapati bahwa tingkat umur responden paling rendah berada pada umur 20 tahun dan tingkat umur responden paling tinggi berapa pada tingkat umur 50 tahun. Berdasarkan pada kajian tersebut, maka peneliti memebagi tingkat umur responden kedalam 4 tingkatan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2 ; Umur Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------------|--------|----------------|
| 1 | 20 tahun – 30 tahun | 33 | 36.3 |
| 2 | 31 tahun – 40 tahun | 40 | 44.0 |
| 3 | 41 tahun – 50 tahun | 15 | 16.5 |
| 4 | 50 tahun keatas | 3 | 3.2 |
| | Jumlah | 91 | 100 |

Sumber: Data Olahan 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa peneliti membuat 3 Karakteristik tingkatan umur responden penelitian, yaitu : a). Tingkatan umur 20 – 30 tahun berjumlah 33 orang atau 36.3 %, dari seluruh jumlah sampel, b). Tingkatan umur 31- 40 tahun berjumlah 40 orang atau 44.0 %, dari jumlah sampel , c). Tingkatan umur 41 – 50 tahun berjumlah 15 orang atau 16.5 %, Tingkatan umur 50 tahun ke atas berjumlah 3 orang atau 3.2 % dari jumlah sampel Karyawan Pt. TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru.

C. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui karakterstik responden berdasarkan tingkat pendidikan, maka peneliti membagi 3 tingkatan peendidikan dari 91 orang responden. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.3 :Tingkat pendidikan responden

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|--------------------|--------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | SMA | 83 | 91,2 |
| 2. | D – 3 | 3 | 3,3% |
| 3. | S – 1 | 5 | 5,5% |
| 4. | Total | 91 | 100 % |

Tabel 5.3 di atas menunjukkan gambaran yang telah diuraikan tingkat Karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru yang dijadikan sampel, sebanyak 83 orang karyawan atau 91,2 % responden berada pada tingkat pendidikan SMA, sebanyak 3 orang karyawan atau 3,3 % responden berada pada tingkat pendidikan D -3, sebanyak 5 orang karyawan atau 5,5% dari seluruh jumlah responden penelitian.

Dari hasil kajian identitas responden di atas yang terbagi kedalam 3 karakteristik , yaitu : Jenis Kelamin , Umur , dan Tingkat Pendidikan . Maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari tiga kategori tersebut, ke 91 responden dipandang sangat layak untuk dijadikan subjek penelitian. Karena pada tingkat pendidikan , sebagian besar Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini sudah berada pada tingkat pendidikan perguruan tinggi.

D. Analisis dan Pembahasan Penempatan Kerja Karyawan

Untuk mengukur tingkat penempatan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru , maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 91 orang responden dengan beberapa indikator pertanyaan dari setiap variabel yang akan diteliti. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat tertinggi dan terendah 1. Dengan interval skor sebagai berikut :

- a. Kategori Sangat Baik dengan interval skor antara : 300-400
- b. Kategori Baik dengan interval skor antara : 200-300
- c. Kategori Cukup Baik dengan interval skor antaa : 100-200
- d. Kategori Kurang Baik dengan interval skor anantara : 50-100
- e. Kategori Tidak Baik dengan interval skor antara : 0-50

Sedangkan menurut Ardhana dkk(2012;82). “Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung-jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Sebagai besar system penempatan tenaga kerja mencakup beberapa sarana penyelia, yaitu sebuah alat sensor untuk mengukur keluaran, sebuah alat untuk membandingkan pengukuran dengan suatu standar, dan suatu kelompok

penggerak untuk menyesuaikan masukan guna menyempurnakan kekurangan yang ditunjukkan.

1. (Variabel X) Penempatan Kerja karyawan

Tanggapan responden terhadap Pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

1. Pengalaman kerja

Tabel V.4 : Tanggapan Responden tentang Penempatan kerja karyawan

| No | Item Indikator | Skala pengukuran | | | | | Jumlah |
|-------------------------|---------------------------|-------------------|--------|---------------|--------------|---------------------|--------|
| | | Sangat setuju | Setuju | Kurang setuju | Tidak setuju | Sangat tidak setuju | |
| 1. | Pengalaman Kerja | 36 | 156 | 124 | 38 | 10 | 364 |
| 2. | Latar Belakang Pendidikan | 44 | 151 | 135 | 27 | 7 | 364 |
| 3. | Job Description | 41 | 131 | 160 | 30 | 2 | 364 |
| Total Tanggapan | | 121 | 438 | 419 | 95 | 19 | 1092 |
| Persentase | | 14% | 48% | 46% | 10% | 2% | 120 |
| Hasil Pengukuran | | Cukup Baik | | | | | |

Dari hasil analisis pelaksanaan Pengaruh penempatan kerja karyawan di Pt.TriMitra Jaya Semesta kota pekanbaru dapat diketahui bahwa sebanyak 121 tanggapan atau 14% dari jawaban responden berada pada skala kurang baik, sebanyak 438 tanggapan atau 48% dari jawaban responden berada pada skala cukup baik, sebanyak 419 tanggapan atau 46% dari jawaban responden berada pada skala cukup baik, sebanyak 95 tanggapan atau 10% berada pada skala tidak baik dan secara keseluruhan hasil pengukuran menunjukkan pelaksanaan penempatan kerja karyawan berada pada skala cukup baik. Dari semua tanggapan

responden tersebut menunjukkan bahwa Penempatan kerja karyawan yang ada di Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru belum terlaksana dengan baik.

Tabel V.5 : Tanggapan responden terhadap indikator Pengalaman Kerja

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|---|-----------|----|----|----|-----|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan | 7 | 45 | 28 | 10 | 1 | 330 |
| 2. | Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan | 11 | 34 | 32 | 12 | 2 | 313 |
| 3. | Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan | 9 | 29 | 36 | 13 | 4 | 299 |
| 4. | Pengalaman kerja dapat membantu dan mendukung dan memberikan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan | 9 | 48 | 28 | 3 | 3 | 330 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | | 318 |
| Interval Skor | | | | | | | 300-400 |
| Kategori | | | | | | | Sangat Baik |

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian,2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan yang menjawab $SS = 5 \times 7 \text{ orang} = 45$, $S = 4 \times 45 \text{ orang} = 180$, dan $KS = 3 \times 28 = 84 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 10 \text{ orang} = 20$, $STS = 1 \times 1 \text{ orang} = 1$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 330
2. Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan pendidikan yang menjawab $SS = 5 \times 11 \text{ orang} = 55$, $S = 4 \times 34 \text{ orang} = 136$, dan $KS = 3$

$x 32 = 96$ orang , $TS = 2 \times 12$ orang = 24 , $STS = 1 \times 2$ orang = 2 ,
sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja
sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 313

3. Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab $SS = 5 \times 9$ orang = 45, $S = 4 \times 29$ orang = 116 , dan $KS = 3 \times 36 = 108$ orang , $TS = 2 \times 13$ orang = 26 , $STS = 1 \times 4$ orang = 4 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 299
4. Pengalaman kerja dapat membantu dan mendukung dan memberikan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab $SS = 5 \times 9$ orang = 45, $S = 4 \times 48$ orang = 192 , dan $KS = 3 \times 28 = 84$ orang , $TS = 2 \times 3$ orang = 6 , $STS = 1 \times 3$ orang = 3 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 330

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Penempatan kerja, maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{330 + 313 + 299 + 330}{4} = 318$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau berdasarkan indikator Penempatan kerja termaksud dalam kategori “ Sangat baik”

2. Latar Belakang Pendidikan

Tanggapan responden terhadap Latar Belakang Pendidikan yang terdiri dari : 1.Adanya Kesesuaian Pendidikan Karyawan dengan Bidang Penempatan Pekerjaannya”,
2.Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan
3.Posisi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki
4.bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu anda melakukan pekerjaan dengan baik dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel V.6 : Tanggapan responden terhadap indikator Pengalaman Kerja

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|---|-----------|----|----|----|-----|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Adanya Kesesuaian Pendidikan Karyawan dengan Bidang Penempatan Pekerjaannya | 12 | 35 | 37 | 7 | 0 | 339 |
| 2. | Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan | 13 | 38 | 30 | 7 | 3 | 324 |
| 3. | Posisi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki | 7 | 43 | 36 | 5 | 0 | 282 |
| 4. | bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu anda melakukan pekerjaan dengan baik | 12 | 35 | 32 | 8 | 4 | 316 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | | 315 |
| Interval Skor | | | | | | | 300-400 |
| Kategori | | | | | | | Sangat Baik |

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian,2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Adanya Kesesuaian Pendidikan Karyawan dengan Bidang Penempatan Pekerjaannya yang menjawab $SS = 5 \times 12 \text{ orang} = 60$, $S = 4 \times 35 \text{ orang} = 140$, dan $KS = 3 \times 37 = 111 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 7 \text{ orang} = 14$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 339
2. Persyaratan jabatan atau tugas yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang menjawab $SS = 5 \times 13 \text{ orang} = 65$, $S = 4 \times 38 \text{ orang} = 152$, dan $KS = 3 \times 30 = 90 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 7 \text{ orang} = 14$, $STS = 1 \times 3 \text{ orang} = 3$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 324
3. Posisi sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki yang menjawab $SS = 5 \times 7 \text{ orang} = 35$, $S = 4 \times 43 \text{ orang} = 129$, dan $KS = 3 \times 36 = 108 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 5 \text{ orang} = 10$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 282
4. bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu anda melakukan pekerjaan dengan baik yang menjawab $SS = 5 \times 12 \text{ orang} = 60$, $S = 4 \times 35 \text{ orang} = 140$, dan $KS = 3 \times 32 = 96 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 8 \text{ orang} = 16$, $STS = 1 \times 4 \text{ orang} = 4$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Pengalaman kerja sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 316

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Penempatan kerja, maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{339 + 324 + 282 + 316}{4} = 315$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau berdasarkan indikator Latar Belakang Pendidikan termaksud dalam kategori “Sangat Baik”

3. Job Description

Tanggapan responden terhadap Job Description yang terdiri dari :

1. Adanya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan,
2. Gambaran tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan
3. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan
4. Adanya kejelasan tentang hubungan kerja dengan bagian lain di perusahaan dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel V.7 : Tanggapan responden terhadap indikator Job Description

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|--|-----------|----|----|----|-----|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Adanya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan | 8 | 37 | 39 | 7 | 0 | 319 |
| 2. | Gambaran tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan | 9 | 31 | 42 | 8 | 1 | 312 |
| 3. | Tugas dan tanggung jawab pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan | 11 | 27 | 3 | 9 | 1 | 311 |
| 4. | Adanya kejelasan tentang hubungan kerja dengan bagian lain di perusahaan | 13 | 36 | 36 | 6 | 0 | 335 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | | 317 |
| Interval Skor | | | | | | | 300-400 |
| Ketegori | | | | | | | Sangat Baik |

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian,2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Adanya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menjawab $SS = 5 \times 8 \text{ orang} = 40$, $S = 4 \times 37 \text{ orang} = 148$, dan $KS = 3 \times 39 = 117 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 7 \text{ orang} = 14$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Adanya kejelasan tentang tugas

dan tanggung jawab pekerjaan sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 319

2. Adanya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menjawab SS = 5 x 9 orang = 45, S= 4 x 31 orang = 124 , dan KS = 3 x 42 = 126 orang , TS = 2 x 8 orang = 16 , STS = 1 x 1 orang = 1 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Adanya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan = 312
3. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan
4. yang menjawab SS = 5 x 11 orang = 55, S= 4 x 27 orang = 108 , dan KS = 3 x 43 = 129 orang , TS = 2 x 9 orang = 18 , STS = 1 x 1 orang = 1 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Tugas dan tanggung jawab pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan = 311
5. Adanya kejelasan tentang hubungan kerja dengan bagian lain di perusahaan yang menjawab SS = 5 x 13 orang = 65, S= 4 x 36 orang = 144 , dan KS = 3 x 36 = 108 orang , TS = 2 x 6 orang = 18 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Adanya kejelasan tentang hubungan kerja dengan bagian lain di perusahaan = 329

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Penempatan kerja, maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{329 + 311 + 312 + 319}{4} = 317,318$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “Sangat Baik”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau berdasarkan indikator Penempatan kerja termaksud dalam kategori “Sangat Baik”

2. (Variabel Y) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1. Kualitas

Tanggapan responden terhadap Kinerja yang terdiri dari : Kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel V.8 : Tanggapan Responden tentang Kinerja karyawan

| No | Item Indikator | Skala pengukuran | | | | | Jumlah |
|-------------------------|-----------------|-------------------|--------|---------------|--------------|---------------------|--------|
| | | Sangat setuju | Setuju | Kurang setuju | Tidak setuju | Sangat tidak setuju | |
| 1. | Kuantitas | 56 | 146 | 121 | 31 | 10 | 364 |
| 2. | Kualitas | 60 | 123 | 151 | 28 | 4 | 366 |
| 3. | Ketatapan Waktu | 37 | 144 | 127 | 47 | 6 | 361 |
| Total Tanggapan | | 56 | 438 | 419 | 95 | 19 | 1091 |
| Persentase | | 13% | 48% | 46% | 10% | 2% | 119% |
| Hasil Pengukuran | | Cukup Baik | | | | | |

Hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa, dari semua tanggapan responden secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa jawaban/tanggapan responden berada pada skala cukup baik. Dari semua tanggapan responden tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang ada di Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru belum bekerja dengan baik.

Pada aspek sasaran kinerja pegawai menunjukkan kualitas atau mutu yang dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sudah berada pada skala baik dengan jumlah tanggapan

Tabel V.9 : Tanggapan responden terhadap indikator Pengalaman Kerja

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|---|-----------|----|----|----|-------------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan | 17 | 32 | 32 | 7 | 3 | 326 |
| 2. | Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan | 13 | 42 | 27 | 8 | 1 | 331 |
| 3. | Jumlah hasil kerja produksi (Jasa) di atas jumlah produksi minimal | 18 | 29 | 35 | 8 | 1 | 328 |
| 4. | Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan | 8 | 43 | 27 | 8 | 5 | 314 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | 324 | |
| Interval Skor | | | | | | 300-400 | |
| Kategori | | | | | | Sangat baik | |

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan yang menjawab $SS = 5 \times 17 \text{ orang} = 85$, $S = 4 \times 32 \text{ orang} = 128$, dan $KS = 3 \times 32 = 96 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 7 \text{ orang} = 14$, $STS = 1 \times 3 = 3$ sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan

pekerjaan sesuai dengan target perusahaan sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 326

2. Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan yang menjawab $SS = 5 \times 13 \text{ orang} = 65$, $S = 4 \times 42 \text{ orang} = 168$, dan $KS = 3 \times 27 = 81 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 8 \text{ orang} = 16$, $STS = 1 \times 1 \text{ orang} = 1$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan = 313
3. jumlah hasil kerja produksi (produk) di atas jumlah produksi minimal yang menjawab $SS = 5 \times 18 \text{ orang} = 90$, $S = 4 \times 29 \text{ orang} = 116$, dan $KS = 3 \times 35 = 116 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 8 \text{ orang} = 16$, $STS = 1 \times 1 \text{ orang} = 1$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator jumlah hasil kerja produksi (produk) di atas jumlah produksi minimal = 328
4. Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan yang menjawab $SS = 5 \times 8 \text{ orang} = 40$, $S = 4 \times 43 \text{ orang} = 172$, dan $KS = 3 \times 27 = 81 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 8 \text{ orang} = 16$, $STS = 1 \times 5 = 5$ sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan = 314

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Kualitas Kerja, maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{326 + 331 + 328 + 314}{4} = 324$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau berdasarkan indikator Penempatan kerja termaksud dalam kategori “Sangat Baik”

2. Kualitas

Tanggapan responden terhadap Kinerja yang terdiri dari : Kualitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel V.10 : Tanggapan responden terhadap indikator Pengalaman Kerja

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|---|-----------|----|----|----|---------|------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Laporan evaluasi yang diajukan pada pimpinan tanpa ada kesalahan dan dapat diterima tanpa revisi | 14 | 29 | 40 | 7 | 1 | 321 |
| 2. | Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas minimal perusahaan | 17 | 27 | 39 | 8 | 2 | 328 |
| 3 | Adanya inisiatif masalah yang ditemui dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan | 15 | 37 | 30 | 8 | 1 | 330 |
| 4. | Tingkat pencapaian kualitas hasil kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing karyawan | 14 | 30 | 42 | 5 | 0 | 326 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | 326 | |
| Interval Skor | | | | | | 300-400 | |

| | | |
|--|----------|-------------|
| | Kategori | Sangat baik |
|--|----------|-------------|

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian,2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Laporan evaluasi yang diajukan pada pimpinan tanpa ada kesalahan dan dapat diterima tanpa revisi yang menjawab SS = 5 x 14 orang = 70, S= 4 x 29 orang = 116 , dan KS = 3 x 40 = 120 orang , TS = 2 x 7 orang = 14 , STS= 1 x 1 = 1 sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 321
2. Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas minimal perusahaan yang menjawab SS = 5 x 17 orang = 85, S= 4 x 27 orang = 108 , dan KS = 3 x 39 = 117 orang , TS = 2 x 8 orang = 16 , STS = 1 x 2 orang = 2 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan = 328
3. Adanya inisiatif masalah yang ditemui dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang menjawab SS = 5 x 17 orang = 85, S= 4 x 27 orang = 108 , dan KS = 3 x 39 = 117 orang , TS = 2 x 8 orang = 16 , STS = 1 x 2 orang = 2 , sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator jumlah hasil kerja produksi (produk) di atas jumlah produksi minimal = 328

4. Tingkat pencapaian kualitas hasil kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing karyawan yang menjawab SS = 5 x 14 orang = 70, S= 4 x 30 orang = 120 , dan KS = 3 x 42 = 126 orang , TS = 2 x 5 orang = 10 , STS= 1 x 0 = 0 sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan = 326

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Kualitas Kerja , maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{321 + 328 + 330 + 326}{4} = 326$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru Riau berdasarkan indikator Penempatan kerja termaksud dalam kategori “Sangat Baik”

3. **Ketetapan Waktu**

Tanggapan responden terhadap Kinerja yang terdiri dari : Ketetapan Waktu kerja dalam melaksanakan pekerjaan Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel V.11 : Tanggapan responden terhadap indikator Ketetapan Waktu

| No | Item Penelitian | Frekuensi | | | | | Skor |
|----------------------|--|-----------|----|----|----|-----|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Pekerjaan dapat disesuaikan dengan tuntas dan tepat pada waktunya | 10 | 39 | 34 | 7 | 1 | 323 |
| 2. | Jumlah waktu menghasilkan produk semakin cepat dan efisien dengan sedikit kesalahan | 15 | 33 | 36 | 6 | 1 | 328 |
| 3. | terbiasa mengerjakan lebih dari satu jenis tugas dalam waktu yang sama | 7 | 46 | 25 | 11 | 2 | 317 |
| 4. | datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu istirahat untuk berdiskusi tentang pekerjaan | 8 | 26 | 32 | 23 | 2 | 288 |
| Total Rata-Rata Skor | | | | | | | 314 |
| Interval Skor | | | | | | | 300-400 |
| Kategori | | | | | | | Sangat Baik |

Sumber : Olahan Kuesioner Penelitian,2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah skor responden adalah dan apabila dihubungkan dengan jumlah 91 responden , maka rincian tabel diatas, dapat dijelaskan berdasarkan Sub Indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan dapat disesuaikan dengan tuntas dan tepat pada waktunya yang menjawab $SS = 5 \times 10 \text{ orang} = 50$, $S = 4 \times 39 \text{ orang} = 156$, dan $KS = 3 \times 34 = 102 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 7 \text{ orang} = 14$, $STS = 1 \times 1 = 1$ sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator sebelumnya sesuai dengan pekerjaan = 323
2. Jumlah waktu menghasilkan produk semakin cepat dan efisien dengan sedikit kesalahan yang menjawab $SS = 5 \times 15 \text{ orang} = 75$,

$S = 4 \times 33 \text{ orang} = 132$, dan $KS = 3 \times 36 = 108 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 6 \text{ orang} = 12$, $STS = 1 \times 1 \text{ orang} = 1$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator Berusaha memberikan yang terbaik dalam melakukan dan menyelesaikan produksi sesuai dengan target perusahaan = 328

3. terbiasa mengerjakan lebih dari satu jenis tugas dalam waktu yang sama yang menjawab $SS = 5 \times 7 \text{ orang} = 35$, $S = 4 \times 46 \text{ orang} = 184$, dan $KS = 3 \times 25 = 75 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 11 \text{ orang} = 22$, $STS = 1 \times 2 \text{ orang} = 2$, sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator = 317

4. datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu istirahat untuk berdiskusi tentang pekerjaan yang menjawab $SS = 5 \times 8 \text{ orang} = 40$, $S = 4 \times 26 \text{ orang} = 104$, dan $KS = 3 \times 32 = 96 \text{ orang}$, $TS = 2 \times 23 \text{ orang} = 46$, $STS = 1 \times 2 = 2$ sehingga jumlah keseluruhan untuk sub indikator = 288

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai indikator Kualitas Kerja , maka apabila dirata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\frac{323 + 328 + 317 + 288}{4} = 314$$

4

Artinya angka ini berada pada kategori “ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penempatan kerja pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

Riau berdasarkan indikator Penempatan kerja termaksud dalam kategori “Sangat baik

5.2 Pengujian Hasil Kuesioner Penelitian

Untuk mengetahui kevalid, keabsahan dan konsisten dari hasil kuesioner (angket) penelitian yang peneliti sebarkan kepada 91 orang responden, perlu kurangnya diadakan pengujian validitas dan pengujian reabilitas penelitian. Maka peneliti telah melakukan pengujian sebagai berikut :

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan hasil angket dalam mengumpulkan data. Tujuan uji validitas yaitu untuk menguji kevalidan atau keabsahan jawaban responden pada kusioner (angket). Uji validitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus Korelasi Brivate Person dengan alat bantu program SPSS versi 21.0. Hasil angket dalam uji validitas dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikasi 5% Namun sebaliknya, hasil angket dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel pada nilai signifikai 5 %. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.12 : Hasil Uji Validitas Angket(Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan)

| No | Penempatan Kerja Karyawan | | | Kinerja Karyawan | | |
|----|---------------------------|---------|-----------------|------------------|---------|-----------------|
| | R hitung | R table | Hasil Pengujian | R Hitung | R table | Hasil Pengujian |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 0,622 | 0,206 | Valid | 0,634 | 0,206 | Valid |
| 2 | 0,597 | 0,206 | Valid | 0,555 | 0,206 | Valid |
| 3 | 0,681 | 0,206 | Valid | 0,618 | 0,206 | Valid |
| 4 | 0,760 | 0,206 | Valid | 0,526 | 0,206 | Valid |
| 5 | 0,605 | 0,206 | Valid | 0,562 | 0,206 | Valid |
| 6 | 0,507 | 0,206 | Valid | 0,577 | 0,206 | Valid |
| 7 | 0,681 | 0,206 | Valid | 0,592 | 0,206 | Valid |
| 8 | 0,592 | 0,206 | Valid | 0,641 | 0,206 | Valid |
| 9 | 0,681 | 0,206 | Valid | 0,520 | 0,206 | Valid |
| 10 | 0,583 | 0,206 | Valid | 0,694 | 0,206 | Valid |
| 11 | 0,627 | 0,206 | Valid | 0,648 | 0,206 | Valid |
| 12 | 0,527 | 0,206 | Valid | 0,615 | 0,206 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian 2019

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai $r \text{ table}$ diperoleh dengan persamaan $n-2 = 91-2 = 89 = 0,206$ (lihat tabel r). Dari table

diatas diperoleh hasil bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari r tabel (0,206).Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

B. Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dapat diandaikan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsistem, maka alat pengukur tersebut reliable, maka realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam pengukur gejala yang sama.

Tabel V.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------------|-------|--------------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Penempatan kerja karyawan | 0,855 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,836 | 0,6 | Reliabel |

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reabilitas dari angka Cronbach's Alpha. Dari table diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing vairabel lebih besar dari 0,6. Artinya adalah alat ukur yang digunakan dapat dipercaya.

5.3 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan penjelasan dan gambaran secara rinci terhadap kajian analisis yang dilakukan seorang peneliti secara mendalam terhadap objek penelitian. Metode analisa yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Analistik merupakan langkah – langkah sistematis yang dilakukan untuk mendeskripsikan segala hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Dengan metode ini, selanjutnya data yang telah terkumpul diproses, dan kemudian direkayasa.

Untuk mengetahui hasil penelitian dan setiap variabel, maka peneliti telah melakukan analisis variabel Penempatan Kerja Karyawan dan variabel Kinerja karyawan dalam bentuk pentabelan sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan berikut.

A. Penempatan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan

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

Untuk mengukur atau menganalisis pelaksanaan penempatan kerja karyawan yang dilakukan oleh Karyawan PT.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru,

ada sepuluh (12) aspek yang menjadi indikator atau tolak ukur peneliti dalam melakukan analisis penelitian yaitu :

1. Pengalaman kerja : yaitu dengan menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut
2. Posisi yang sesuai dengan jabatan : Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Penilaian penempatan kerja ini diharapkan dapat memberikan gambaran/informasi tentang alternatif tindakan, terhadap faktor kekurangan atau kesenjangan yang terjadi antara tuntutan karir atau jabatan dengan potensi atau kompetensi yang dimiliki setiap karyawan.
3. Kemampuan dan keterampilan : yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan
4. Pendidikan sesuai dengan posisi dan penempatan : yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap posisi karyawan dalam menyelesaikan tugas
5. Syarat jabatan : yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bertanggung jawab terhadap jabatan , bekerja secara efektif
6. Latar belakang pendidikan : yaitu pendidikan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang ditempatinya sekarang
7. Pendidikan membantu pekerjaan : yaitu kemampuan pendidikan karyawan sangat membantu perusahaan dalam bekerja secara efektif dan efisien
8. Karakteristik pekerjaan : yaitu kemampuan karyawan harus mempunyai titik dan karakteristik karyawan dalam bekerja

9. Gambaran : yaitu kemampuan pegawai dalam menciptakan kegiatan yang mementingkan kualitas kerja
10. Posisi memberikan hasil terbaik : posisi atau jabatan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kerja yang akan dilakukan karyawan
11. Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan : posisi atau jabatan yang dimiliki karyawan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan
12. Pengalaman kerja dapat membantu dan mendukung dan memberikan hasil kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan: posisi atau jabatan sangat membantu hasil yang terbaik bagi perusahaan

B. Kinerja karyawan PT.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru Riau

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengukuran terhadap kinerja karyawan diperoleh dari 2 indikator dengan 10 butir pertanyaan. Data hasil penelitian dimasukkan ke dalam tabel, selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi setiap indikator dan item pertanyaan data kinerja karyawan.

1. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran unternal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating.

a. Yaitu mutu yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya

b. Waktu yang efektifitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

2. kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah ahsil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipandangkan dengan angka. Sedangkan menurut Handyaningrat (2009:101) mengatakan bahwa “Quantity of work (Kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu dan kecepatan dalama menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya,

3. Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan dijanjikan

a. Menaati jam kerja

b. Kehadiran

Penyelesaian jam kerja pada tepat waktu Berangkat dari penjelasan diatas, maka peneliti telah merangkum hasil kuesioer penelitian dengan mengajukan 12 pertanyaan kepada 91 responden tentang Kinerja Kraywan

Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru, sebagaimana dijelaskan dalam tabel dibawah ini

Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.TriMitra Jaya Semesta Kota Pekanbaru

Menurut Harbani (2012;208), untuk memastikan apakah ada pengaruh antara variabel X sebagai variabel bebas(independen) dengan variabel Y sebagai variabel terikat (dependen) maka perlu di uji dengan Metode Regresi Linear Sederhana. Maka bdari situ, untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kota Pekanbaru, maka pengujian dilakukan dengan Analisis Korelasi Program SPSS.21.0

Tabel V.14 : Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------|-------------------|---------|
| 1 | PenempatanKerja ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil olahan penelitian program 21.0

Tabel 5.14 diatas menunjukkan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dalam analisis kuantitatif program SPSS 21.0 serta metode yang digunakan dalam menganalisis variabel yang dimasukkkan program SPSS 21.0 tersebut. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan untuk memprediksi variabel

dependen (terikat) adalah variabel Kinerja Karyawan sebagai prediktor sedangkan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel V.15 : Descriptive Statistis

| Descriptive Statistics | | | |
|------------------------|---------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| KinerjaKaryawan | 42.3846 | 6.52818 | 91 |
| PenempatanKerja | 42.0110 | 6.44376 | 91 |

Sumber: Hasil olahan penelitian program 21.0

Tabel 5.15 diatas menggambarkan nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel dependen (Kinerja karyawan) dan independen (Penempatan kerja karyawan). Nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan yaitu 42,38 dengan standar deviasinya sebesar 6,528. Sedangkan nilai rata-rata dari variabel penempatan kerja karyawan yaitu 42,01 dengan standar deviasinya sebesar 6,443.

Tabel V.16 : Hasil Uji Koefesien Correlations

| Correlations | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | KinerjaKaryawan | PenempatanKerja |
| Pearson Correlation | KinerjaKaryawan | 1.000 | .778 |
| | PenempatanKerja | .778 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | KinerjaKaryawan | . | .000 |
| | PenempatanKerja | .000 | . |
| N | KinerjaKaryawan | 91 | 91 |

Correlations

| | | KinerjaKaryawan | PenempatanKerja |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Pearson Correlation | KinerjaKaryawan | 1.000 | .778 |
| | PenempatanKerja | .778 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | KinerjaKaryawan | . | .000 |
| | PenempatanKerja | .000 | . |
| N | KinerjaKaryawan | 91 | 91 |
| | PenempatanKerja | 91 | 91 |

Sumber: Hasil Olahan Penelitian Program SPSS 21.0

Pada tabel 5.16 menggambarkan antara jumlah nilai penempatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Metode korelasi pearson digunakan untuk mengukur keamatan hubungan antara kedua variabel tersebut. Besar korelasi dari variabel Penempatan kerja karyawan dan kinerja karyawan adalah 0,778 dengan tingkat signifikasinya sebesar 0,000. Dari metode korelasi diatas dapat diketahui bahwa antara variabel penempatan kerja karyawan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan/korelasi yang nyata dengan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,05$

Tabel V.17 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .778 ^a | .605 | .600 | 4.12836 |

a. Predictors: (Constant), PenempatanKerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .778 ^a | .605 | .600 | 4.12836 |

a. Predictors: (Constant), PenempatanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olahan Penelitian Program SPSS 21.0

Tabel 5.17 menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu sebesar 0,778 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinansi yang merupakan hasil dari penguadratan (R). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r²) sebesar 0,605 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (penempatan kerja karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 60,5 % sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kedisiplinan, toleransi dan tanggung jawab karyawan.

Tabel V.18 : Anova**ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2318.677 | 1 | 2318.677 | 136.046 | .000 ^a |
| | Residual | 1516.861 | 89 | 17.043 | | |
| | Total | 3835.538 | 90 | | | |

a. Predictors: (Constant), PenempatanKerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2318.677 | 1 | 2318.677 | 136.046 | .000 ^a |
| | Residual | 1516.861 | 89 | 17.043 | | |
| | Total | 3835.538 | 90 | | | |

a. Predictors: (Constant), PenempatanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pada bagian ini digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel penempatan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari output tersebut di atas terlihat bahwa nilai F hitung = 136,046 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$. maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan

Tabel V.19 : Model Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.293 | 2.870 | | 3.238 | .002 |
| | PenempatanKerja | .788 | .068 | .778 | 11.664 | .000 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Program SPSS 21.0

Pada tabel 5.19 Coefisients pada kolom B pada ostant (a) adalah 9,293 sedangkan nilai kinerja karyawan (b) adalah 0,788 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis : $Y = a+bX$ atau $9,293 + 0,788 X$

Koefesien b dinamakan koefesien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 9,293 menyatakan bahwa jika tidak ada penempatan kerja karyawan maka nilai kinerja pegawai sebesar 9,293
- b. Koefesien regresi penempatan kerja karyawan sebesar 0,788 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai penempatan kerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,788

Dari output di atas dapat diketahui nilai t hitung = 11,644 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dari penelitian ini dapat terjawab yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel Penempatan kerja karyawan Kota Pekanbaru(X) terhadap variabel kinerja karyawan Kota Pekanbaru (Y). Maka dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan penempatan kerja karyawan yang ada di Kota Pekanbaru signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Manullang (2004;17) yang mengatakan bahwa penempatan memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan

individu bersangkutan pertimbangan yang cermat harus diberikan kepada proses pengambilan keputusan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpul data (instrumen penelitian). Angket disebarakan kepada sampel penelitian sebanyak 91 responden , yang terdiri dari karyawan yang bertugas melaksanakan pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua angket, yaitu angket penempatan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada Pt . Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru.

Adapun untuk pengolahan hasil data penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan menggunakan teknik analisis regresi liner sederhana. Pada penelitian ini, angka yang dihasilkan dari perhitungan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien (R) sebesar 0,788 atau dituliskan dalam menjadi persen menjadi 78,8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) yaitu "Penempatan Karyawan" memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78,8% terhadap variabel (Y) "Kinerja Karyawan" dan 21,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel (X) yang tidak dijadikan dalam penelitian ini. Dengan dihasilkannya angka 78,8% sebagai bukti adanya kontribusi Pengaruh dari Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru , agar dapat mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas pada PT. Tri Mitra Jaya Semesta Pekanbaru dengan salah satu caranya meningkatkan kinerja para karyawan . Dengan demikian, berbagai dampak positif yang diharapkan muncul sebagai akibat

peningkatan Kinerja Karyawan adalah untuk terus mampu meningkatkan pendidikannya pada semua lini bidang kerja, dan sub bidang kerja sehingga mampu secara kontinu mendukung dan mencapai target kinerja PT. TriMitra Jaya Semesta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data hasil jawaban penelitian, persentase rata-rata tertinggi dari jawaban responden tentang penempatan kerja karyawan adalah setuju. Artinya karyawan PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru setuju bahwa (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu) kinerja dipengaruhi oleh penempatan kerja.
2. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru. Yang dibuktikan dari uji t bahwa penempatan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja di PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu penempatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru. Dengan demikian peningkatan kinerja dapat ditingkatkan dengan semakin baiknya penempatan kerja

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian ini perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Kepada semua karyawan PT. TriMitra Jaya Semesta untuk terus mampu meningkatkan pendidikannya pada semua lini bidang kerja, dan sub bidang kerja sehingga mampu secara kontinu mendukung dan mencapai target kinerja PT. TriMitra Jaya Semesta
2. Manullang (2004;17) mengatakan bahwa penempatan memiliki arti yang sangat penting karena penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan individu bersangkutan pertimbangan yang cermat harus diberikan kepada proses pengambilan keputusan.
3. Penempatan kerja karyawan bagian processing pada PT. TriMitra Jaya Semesta Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi, karena dengan penempatan kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan bagian processing pada PT PT. TriMitra Jaya Semesta perlu ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthous, Basir, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2000, Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern Edisi keenam, Terjemahan Agus Darma SH, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F.C.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Yogyakarta.
- Handoko T. Heni, 1999, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan ke 17, BPFE Yogyakarta.
2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisu 2 BPFE. Yogyakarta.
- Hardjosoemamo, Soewarso, 1996, Total Quality Manajemen, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, bumi aksara, Jakarta.
- Husna, Hedjrahman Suad, 2001, Manajemen Personalia, cetakan ke empat, BPFE, Yogyakarta.
- Kantz Bernard, 1998, Bagaimana Memanfaatkan Jasa Professional Pustaka Binaan Presindo, Jakarta.
- Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Manullang, 1998, Manajemen Personalia 1, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga, PT. Grasindo, Jakarta.
- Rucky Achmad, 2001, Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.p. 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta.
2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, YKPI
- Soejadi, FX, 1998, Pokok-pokok Manajemen Kepegawaian, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sudjana, 2002, Metode Statistik, Penerbit Tarsito, Bandung
- sugiyono, 2006, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung
- Tjiptono Fandi, 2001, Strategi Bisnis dan Manajemen, Penerbit Andi offset, Yogyakarta
- Tohari Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tulus Muhammad Agus, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keempat, penerbit Masagung, Jakarta