

SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. AGUNG AUTOMALL SM. AMIN
PEKANBARU**

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



OLEH :

RISCHA DEWI WULANDARI

NPM : 145210459

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Risaqa Dewi Wulandari
Npm : 145210459
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall SM Amta Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

(Suyadi, SE., M.Si)

(Desy Mardianti, SE., MM)

Mengetahui:

Dekan

Ketua Prodi Manajemen

(Drs. H. Abrar, M.St, Ak., CA)

(Azmansyah, SE., M.Econ)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Riscia Dewy Wulandari
Npm : 45210459
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru

Disetujui oleh:

Tim Penguji:

1. Abd Razak Jer, SE., M.Si
2. Azmansyah, SE., M.Econ
3. Kamar Zaman, SE., MM

Tanda Tangan

Pembimbing I

Pembimbing II

(Suyadi, SE., M.Si)

(Desy Mardianti, SE., MM)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rischia Dewi Wulandari
Npm : 145210459
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi
Pembimbing I (Sponsor) : Suyadi, SE., M.Si
Pembimbing II (Co. Sponsor) : Desy Mardianti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	04/10/2018	X		Lengkapi data yang terkait dengan rekrutmen dan prestasi kerja - Lengkapi sistematika yang baru		
2	01/11/2018		X	- Latar belakang masalah - Operasional variabel - Teori yang mendukung pervariabelnya - Penelitian terdahulu		

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

				- Penelitian terdahulu disesuaikan objek		12
3	24/11/2018	X		- ACC Seminar Proposal		
4	14/02/2019	X		- ACC Outline - Buat kuesioner sesuaikan dengan operasional variabel - BAB IV dikerjakan		
5	19/02/2019	X		- ACC Koesioner		
6	11/03/2019	X		- Perbaiki susunan olah data SPSS		
7	15/03/2019		X	- Kesimpulan - Pembahasan		12
8	20/03/2019	X		- ACC seminar hasil		
9	20/03/2019		X	- ACC seminar hasil		12

Pekanbaru, 17 Juni 2019
Wakil Dekan I



Dr. Firdausy Rahman, S.E., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

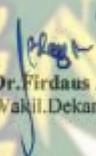
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2086/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 22 April 2019, Maka pada Hari Rabu 24 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Rische Devi Walandari |
| 2. NPM | : 135210359 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 24 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B + (72,9) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmaniyah, SE, M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

- | | |
|-------------------------------|---------|
| 1. Suyadi, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Hj. Susie Suryani, SE., MM | (.....) |
| 3. Yul Efrita, SE., MM | (.....) |
| 4. Azmaniyah, SE., M.Econ | (.....) |
| 5. Kamar Zaman, SE., MM | (.....) |

Saksi

- | | |
|--------------------------|---------|
| 1. Syaefullah, SE., M.Si | (.....) |
|--------------------------|---------|

Pekanbaru 24 April 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si, Ak.CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rischa Dewi Wulandari
NPM : 145210459
Jurusan : Manajemen / SI
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru
Hari/Tanggal : Rabu 24 April 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Suyadi, SE., M.Si		
2	Dr. Desy Mardianty, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2	Azmansyah, SE., M.Econ		
3	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 70 / B+)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Pekanbaru/24 April 2019
Ketua Prodi


Dr.Firdaus AR,SE,M.Si,AK,CA
Wakil Dekan I


Azmansyah,SE,M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2086/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
 6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 7. Surat Keputusan BAN PT Dendiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko, Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Rische Dewi Wulandari
 N P M : 145210459
 Jurusan/Progra Studi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall S.M.Amin Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Suyadi, SE, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Hj. Susie Suryani, SE, MM	Lektor, C/c	Sistematis	Sekretaris
3	Yul Effrita, SE, MM	Lektor, C/c	Metodologi	Anggota
4	Azmansyah, SE, M.Econ	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Kamar Zamin, SE, MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Syaefulloh, SE, M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disampaikan di Pekanbaru
 Pada tanggal: 10 Mei 2019
 W. Dekan

 DS. Umar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

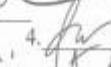
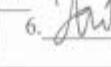
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Risca Dewi Wulandari
 NPM : 145210459
 Judul Proposal : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru
 Pembimbing : 1. Suyadi, SE., M.Si
 2. Desi Mardianty, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 25 Januari 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		1. 
2.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM		2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3. 
4.	Poppy C. Jamil, SE., MSM		4. 
5.	Restu Hayati, SE., MM		5. 
6.	Syaefulloh, SE., M.Si		6. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui

An Dekan Bidang Akademis


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

Pekanbaru, 25 Januari 2019

Sekretaris,


 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 345/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 31 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/O/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN-PT/Depdiknas RI:
 - a. Nomor: 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor: 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2	Desy Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Rishni Dewi Wulandari
 N P M : 145210459
 Jurusan/Jenjang Pendidikan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik terhadap stres kerja karyawan PT.RAPP (Batu Ambawang Paper).
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Disiapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 3 April 2018
 Dekan,

 Dr. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Islam Riau.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penulisan saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dituliskan atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 17 Juni 2019

Saya yang membuat pernyataan,



RISCHA DEWI WULANDARI

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL SM AMIN PEKANBARU

Oleh
RISCHA DEWI WULANDARI
NPM : 145210459

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. Sedangkan sampel diambil sebanyak 50 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan sensus (*sampling jenuh*). Analisis data yang digunakan penelitian adalah analisis deskriptif dan linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel penempatan karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,675 atau 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada hubungannya dengan penelitian ini.

Kata Kunci : *Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF MARKETING DIVISION EMPLOYEES IN PT. AGUNG AUTOMALL SM AMIN PEKANBARU

By:

RISCHA DEWI WULANDARI

NPM : 145210459

This study is intended to examine the effect of employee placement on employee performance at PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of placement of employees has an influence on employee performance at PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. The population in this study is the marketing staff at PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru. While the sample was taken as many as 50 people, the sampling technique used a census (saturated sampling). The data analysis used in this research is simple descriptive and linear analysis. Based on the results of simple regression analysis shows that the employee placement variable has a significant and positive effect on employee work performance. The amount of contribution given by employee placement variables is indicated by the determination coefficient value R Square (R^2) of 0.675 or 67.5% while the remaining 32.5% is influenced by other factors that have nothing to do with this research.

Keywords: Employee Placement and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmaat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru”** yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Suyadi, SE., MSi. Selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
4. Ibu Desy Mardianti SE., MM. selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.

5. Bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Sardi dan Ibunda Nisem yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna dan berbakti kepada agama dan orang tua, terima kasih juga kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh karyawan PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga bagi penulis saat penelitian ini.
8. Dan ucapan terima kasih buat sahabatku, Reza Juninda Putra, Nuri, Radiatul Hayati, Danis Susantri, Arif Murjianto, Jeki Iskandar, dan Ian Putri, terima kasih sahabatku. Bantuan dan support kalian berarti.

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 17 Juni 2019

Penulis

RISCHA DEWI WULANDARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penelitian	9
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Penempatan	11
2.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan	11
2.1.2 Faktor-faktor Penempatan Karyawan	13
2.1.3 Jenis-jenis Penempatan Karyawan	16
2.1.4 Metode Penempatan Karyawan	18
2.1.5 Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan.....	18
2.1.6 Prosedur Penempatan Karyawan	20
2.2 Prestasi Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	21
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	24
2.2.3 Indikator-indikator Prestasi Kerja	26
2.2.4 Unsur-unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja ..	27
2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	29

2.2.6	Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	30
2.2.7	Hambatan-hambatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja	33
2.2.8	Syarat-syarat Penilai Prestasi Kerja.....	34
2.2.9	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	35
2.3	Penelitian Terdahulu.....	36
2.4	Struktur Penelitian.....	37
2.5	Hipotesis	38
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian	39
3.2	Oprasional Variabel Penelitian.....	39
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel	41
3.4	Jenis dan Sumber Data	42
3.4.1	Data Primer.....	42
3.4.2	Data Sekunder.....	42
3.5	Teknik pengumpulan Data	42
3.5.1	Wawancara	42
3.5.2	Kuesioner.....	42
3.6	Analisis Data	43
3.6.1	Uji Validitas.....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.6.3	Analisis Regresi Linier Sederhana	44
3.6.4	Uji T.....	45
3.6.5	Koefisien Korelasi	46
3.6.6	Koefisien Determinasi	46
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Profil Perusahaan.....	47
4.2	Visi dan Misi	48

4.3	Struktur Organisasi.....	49
4.4	Aktivitas Usaha	53
BAB V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Identitas Responden	54
5.1.1	Jenis Kelamin	54
5.1.2	Tingkat Umur.....	55
5.1.3	Tingkat Pendidikan.....	56
5.1.4	Masa Kerja	56
5.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
5.2.1	Uji Validitas.....	57
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	59
5.3	Analisis Penempatan Kerja	59
5.3.1	Pendidikan.....	62
5.3.2	Pengetahuan.....	66
5.3.3	Keterampilan	68
5.3.4	Pengalaman	72
5.4	Analisis Prestasi Kerja.....	77
5.4.1	Kualitas kerja.....	78
5.4.2	Kuantitas kerja.....	80
5.4.3	Ketepatan waktu.....	83
5.5	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	89
5.5.1	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	89
5.5.2	Koefisien Korelasi	90
5.5.3	Koefisien Determinasi (R^2)	92
5.5.4	Uji Hipotesis	92
5.6	Pembahasan	94
BAB VI.	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	98
6.2	Saran	99
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Target, Realisasi Penjualan PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru Tahun 2014-2018	2
Tabel 1.2	Data Prestasi karyawan dan karyawan PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru	3
Tabel 1.3	Penempatan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bagian Marketing di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru Tahun 2018	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru	41
Tabel 3.3	Kategori Berdasarkan Skala Likert	43
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umum	55
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 5.5	Uji Validitas Penempatan Kerja	58
Tabel 5.6	Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan.....	58
Tabel 5.7	Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Posisi Jabatan Karyawan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan.....	63
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Sudah Menempuh Pendidikan Formal	64

Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Sudah Menempuh Pendidikan Informal	65
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Terhadap Prosedur Pelaksanaan Pekerjaan	66
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Terhadap Penggunaan Peralatan/Media Pekerjaan	67
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Mental Dalam Bekerja	69
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Fisik Dalam Bekerja	70
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Sosial Dalam Bekerja	71
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan Di Perusahaan Diseesuaikan Dengan Pengalaman.....	72
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Yang di Peroleh Selama Masa Kerja	73
Tabel 5.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan Kerja	75
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja	78
Tabel 5.20	Tanggapan Resonden Tentang Keterampilan Karyawan Dalam Bekerja	79
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Karyawan.....	81

Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang di Tetapkan.....	82
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu.....	83
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang diberikan.....	84
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung jawab Dalam Bekerja	85
Tabel 5.26	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan	87
Tabel 5.27	Regresi Linier Sederhana	89
Tabel 5.28	Hasil Analisis Korelasi (r)	90
Tabel 5.29	Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi	91
Tabel 5.30	Koefisien Determinasi (R^2)	92
Tabel 5.31	Uji t.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap pencapaian prestasi diikuti oleh perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Prestasi ini akan memacu semangat kerja karyawan supaya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai target yang diinginkan agar mencapai sasaran untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam pekerjaannya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Porter dan Lawler dalam Sutarto Wijono (2010:77) Prestasi Kerja Adalah “Successful role achievement” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari target penjualan kendaraan setiap tahunnya. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik adalah karyawan yang dapat memenuhi target yang ditentukan, pada umumnya target penjualan yang dicapai karyawan ditentukan setiap tahunnya.

Berikut ini adalah target penjualan dan realisasi penjualan PT. Agung Automall S.M.Amin Pekanbaru dari Tahun 2014-2018.

Tabel 1.1
Target, Realisasi Penjualan pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru
Tahun 2014-2018

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Pencapaian target (%)
2014	1.800	1.550	86,11
2015	2.100	1.800	85,71
2016	2.400	2.150	89,58
2017	2.700	2.400	88,88
2018	3.000	2.800	93,33

Sumber: PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru (2019)

Dari Tabel 1.1 tersebut di atas dapat dilihat bahwa pada Tahun 2014 tingkat pencapaian targetnya sebesar 86,11%. Pada tahun 2015 tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan menjadi sebesar 85,71%. Pada Tahun 2016 tingkat pencapaian targetnya mengalami kenaikan menjadi 89,58%. Pada tahun 2017 tingkat pencapaian targetnya mengalami penurunan yakni menjadi 88,88%. Sedangkan pada tahun 2018 tingkat pencapaian targetnya mengalami kenaikan yakni sebesar 93,33%. Berdasarkan Tabel 1.1 dan keterangan di atas jelas bahwa setiap tahunnya tingkat pencapaian targetnya mengalami fluktuatif dari tahun 2014-2018.

Bagi karyawan yang dapat mencapai target dianggap sebagai karyawan yang berprestasi terutama karyawan yang mencapai target lebih dari 100 % per tahun. Di PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru, karyawan yang berprestasi diberi penghargaan berupa bonus jalan-jalan dan mengikuti Pertemuan Wiraniaga Nasional (PWN). Selain itu karyawan berprestasi juga mendapatkan bonus kenaikan jabatan atau kenaikan level (*greed*). Adapun tingkatan *greed* yang ada

di PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru adalah: 1) *training*, 2) *junior sales*, 3) *sales executive*, 4) *senior sales* dan 5) *Sales Supervisor*.

Berikut ini data karyawan dan karyawan bagian marketing yang berprestasi mencapai target lebih dari 100 % per tahun di PT. Agung Automall S.M. Amin Pekanbaru Tahun 2017-2018 yang disajikan pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Prestasi karyawan dan karyawan PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru

No	Nama	Jabatan	Penghargaan yang diPeroleh
1	Sujoko	Sales Executive	Liburan
2	Med Kalfi	Junior Sales	Naik Jabatan
3	Ernes Beneldi	Sales Executive	Liburan
4	Muhammad Arifin	Junior Sales	Naik Jabatan
5	Fitriana Lubis	Sales Executive	Liburan
6	Reynanda	Sales Executive	Liburan
7	Elmayanti	Junior Sales	Naik Jabatan
8	Reza Afinda	Junior Sales	Naik jabatan
9	Muhammad Irfan	Sales Executive	Liburan
10	Aris Sugiono	Sales Executive	Liburan
Total		10 Karyawan	

Sumber: PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru (2019)

Pada tabel 1.2 diatas diketahui bahwa karyawan dan karyawan bagian marketing yang berprestasi di PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru berjumlah 10 orang dari tahun 2017-2018. Dapat disimpulkan bahwa tidak banyak prestasi yang ada di PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru, itu disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak mencapai target penjualan setiap tahunnya.

Langkah awal dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik pada umumnya dimulai dari rekrutmen, pemeliharaan, dan penempatan kerja

karyawan. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan SDM yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan merasa senang apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar merasa sangat diharapkan keberadaannya oleh organisasi, sehingga menimbulkan kemampuan individu yang maksimal terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi kerja yang baik. Penempatan Karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan Mathis & Jackson dalam Zulkifli Rusby (2016:47).

PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru merupakan salah satu dealer resmi yang bergerak dibidang usaha main dealer mobil Toyota yang kegiatan usahanya terdiri dari empat divisi yaitu, Bagian Perjualan, *Service*, Penjualan *Part* dan Perbaikan *Body Repair*. Dalam penelitian ini memfokuskan penelitian pada karyawan bagian marketing.

Berikut merupakan penempatan jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan bagian marketing di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru tahun 2018 yang disajikan pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3

Penempatan Jabatan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bagian Marketing Di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru Tahun 2018

No	Jabatan	Karyawan Yang Dibutuhkan	Karyawan Yang Ditempatkan	
		Persyaratan	Jumlah Orang	Pendidikan
1	Sales Supervisor	Pria/Wanita, usia max 30 tahun, D3/S1 semua jurusan, berpengalaman min 1 tahun di bidang penjualan otomotif, memiliki kendaraan pribadi & SIM C/A, Menguasai Microsoft Word dan Excel.	4	3 orang S1 Manajemen, 1 orang S1 Ilmu Sosial.
2	Sales Executive	Pria/Wanita, usia max 30 tahun, D3/S1 semua jurusan, berpengalaman min 1 tahun di bidang penjualan otomotif, memiliki kendaraan pribadi & SIM C/A, Menguasai Microsoft Word dan Excel.	10	5 orang S1 Manajemen, 3 orang S1 Komunikasi, 2 orang S1 Ilmu Pemerintahan.
3	Sales Junior	Pria/Wanita, usia max 30 tahun, SMA/SMK/D3/S1 semua jurusan, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki kendaraan pribadi & SIM C/A, Menguasai Microsoft Word dan Excel.	25	4 orang S1 Manajemen, 1 orang S1 psikology, 4 orang S1 komunikasi, 2 orang D3 Ekonomi Pembangunan, 3 orang D3 Teknik Mesin, 4 orang D3

No	Jabatan	Karyawan Yang Dibutuhkan	Karyawan Yang Ditempatkan	
		Persyaratan	Jumlah Orang	Pendidikan
				Akuntansi, 5 orang D3 Pertanian, 1 orang SMA jurusan IPA, 1 orang SMK jurusan Akuntansi.
4	Training	Pria/Wanita, usia max 30 tahun, SMA/SMK/D3/S1 semua jurusan, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki kendaraan pribadi & SIM C/A, Menguasai Microsoft Word dan Excel.	11	3 orang D3 Manajemen, 4 orang D3 Akuntansi, 2 orang D3 Teknik Multi Media, 2 orang D3 Manajemen Informatika.

Sumber: PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru (2019)

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa dalam penempatan karyawan bagian marketing menetapkan persyaratan untuk tiap-tiap jabatan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada jabatan marketing adalah semua jurusan, dari pendidikan SLTA, D3, dan S1 semua jurusan ditempatkan pada bidang marketing. PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru membutuhkan tenaga kerja yang mampu berkomunikasi dengan baik, mampu mencapai target, mempunyai jiwa marketing. Posisi jabatan di bagian marketing juga dilihat dari seberapa lama dia bekerja di bidang marketing, dan seberapa banyak prestasi yang dia dapat selama bekerja di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru, ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait

penempatan karyawan, dimana penempatan kerja yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. karyawan lulusan ilmu pertanian dengan latar belakang kepribadian yang pemalu dan pendiam, ditempatkan sebagai sales perusahaan yang menuntut keahlian komunikasi dan keberanian yang baik untuk menarik minat pelanggan atau konsumen, ditempatkan sebagai sales dalam PT Agung Automall. Hal ini mengakibatkan kerjanya kurang tepat atau tidak efektif karena tidak memiliki hubungan dengan bidang kerja dan keahliannya. Dalam keadaan demikian karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga akan menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan dan perkembangan perusahaan.

Hal ini lah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Agung Automall S.M. Amin Pekanbaru, guna mengetahui apakah penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dari itu penulis mengadakan penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. AGUNG AUTOMALL S.M AMIN PEKANBARU.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1.3.1.1 Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kebijakan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru.

1.3.1.2 Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.3.2.1 Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada PT. Agung Automall SM.Amin Pekanbaru untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui perwujudan variabel yang mempengaruhinya.

1.3.2.2 Bagi penulis

Bagi penulis pribadi, untuk menambah cakrawala yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama di masa akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori tentang pengertian penempatan karyawan dan prestasi kerja yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, struktur penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi

variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian terhadap data yang dikumpulkan dan analisis dari hasil penelitian tentang penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Penempatan

2.1.1. Pengertian Penempatan Karyawan

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

Marihot Tua Efendi Hariandja dalam Zulkifli Rusby (2016:47) Penempatan SDM merupakan proses penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Siswanto Sastrohadiwiryono dalam Farida Elmi (2018 : 53) maksud di adakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan, dan keahlian.

Melayu S.P Hasibuan dalam Zulkifli Rusby (2016:48) Penempatan SDM adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut.

Mathis & Jacson dalam Zulkifli Rusby (2016:47) menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang

tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Sastrohadiwiryono dalam Zulkifli Rusby (2016:48) mengemukakan penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Tohardi dalam Juni Priansa (2016:125) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

Sri Indrastuti (2012:49) Penempatan (*placement*) merupakan pencocokan calon karyawan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, referensi, dan kepribadian calon karyawan tersebut.

Farida Elmi (2018:53) Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Wilson Bangun (2012:159) Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Marwansyah (2014:144) Penempatan (*placement*) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru.

Irham Fahmi (2013:21) Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada konsep “*the right man and right place*” atau menempatkan seseorang sesuai dengan tempatnya adalah salah satu kunci utama dalam menerapkan manajemen kinerja yang jauh dari konflik.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya.

2.1.2. Faktor-faktor Penempatan Karyawan

Menurut Bambang Wahyudi yang dikutip Suwatno (2003:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi :

- a. Pendidikan yang disyaratkan yaitu standar pendidikan yang ditetapkan sebagai syarat oleh perusahaan.
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan khusus dari berbagai program pendidikan yang dilakukan dengan berbagai cara berbeda dari cara tradisional berdasarkan minat dan pengalaman.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan didapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental dari pada data, orang, atau benda-benda. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja, ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan
5. Faktor kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepiantas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

6. Faktor umur sumber daya manusia

Ternyata yang memerlukan pekerjaan itu bukan sumber daya manusia muda yang baru selesai dan sekolah saja, tetapi juga sumber daya manusia yang sudah mempunyai umur tua. Hal ini dapat dipahami karena dilapangan yang membutuhkan pekerjaan yang bukan saja sumber daya manusia yang berumur muda, tetapi kadang-kadang orang yang sudah tua pun atau para pensiunan banyak yang memerlukan pekerjaan untuk menyambung hidup anak dan istrinya. Bahkan dari segi kemanusiaan para pensiunan itu perlu di tolong karena mereka mungkin masih mempunyai beban menghidupi anak-anaknya

yang masih sekolah. Sedangkan sumber daya manusia yang masih muda belum mempunyai rasa tanggung jawab keluarga.

7. Faktor jenis kelamin

Jenis kelamin sumber daya manusia perlu menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai. Walaupun hasil lulusan seleksi dan pelatihan praturas kadang-kadang tidak memperhatikan jenis kelamin pria dan wanita, untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tentu yang lebih cocok adalah sumber daya manusia pria, tetapi untuk tenaga tenaga secretariat, loket-loket pelayanan atau operator telepon yang lebih cocok mungkin sumber daya manusia wanita. Demikian juga untuk bekerja pada malam hari, undang-undang melarang mempekerjakan wanita pada malam hari, karena wanita yang dipekerjakan pada malam hari lebih banyak mudarat (rugi) dari pada manfaat yang diperoleh.

8. Faktor minat dan hobi

Seseorang akan bekerja dengan rajin dan tekun bila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan minat dan hobinya. Langkah yang perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia bagian penempatan untuk memperoleh informasi tentang minat dan hobi sumber daya manusia baru adalah yang bersangkutan perlu meminta lagi berkas hasil seleksi yang sudah ada, atau meminta hasil wawancara yang telah dilakukan jauh sebelum sumber daya manusia itu diterima sebagai karyawan.

2.1.3. Jenis-Jenis Penempatan Karyawan

Jenis-jenis penempatan pegawai menurut Rivai (2011:211)

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. Transfer dan Demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. Programs Job-Posting

Program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job posting adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu department SDM dalam mengisi jabatan internal.

2.1.4. Metode Penempatan Karyawan

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang ditempuh dalam penempatan pegawai-pegawai. Adapun metode-metode menurut Sulistiati dan Rosidah (2003:155) adalah :

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c. Mengembangkan kriteria penetapan yang valid
- d. Pengadaan (*recrutment*)
- e. Menyiapkan daftar daripada pegawai yang berkualitas
- f. Mengadakan seleksi pegawai

2.1.5. Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan

Penempatan memiliki tujuan yaitu agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:133) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Farida Elmi (2018:55) yaitu :

- a. Prinsip Kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

b. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Prinsip *The Right Man On The Right Place*

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

d. Prinsip *Equal Pay For Equal Work*

Pemberian balas jasa karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang di dapat oleh pegawai yang bersangkutan.

e. Prinsip Kesatuan Arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

f. Prinsip Kesatuan Tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.

g. Prinsip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

h. Prinsip Efisiensi dan Produktivitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6. Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan system penempatan B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:130) mengemukakan “Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan karyawan”. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan yaitu:

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia, yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

1. Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
2. Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

2.2. Prestasi

2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan, biasanya orang yang berprestasi kerja tinggi disebut seorang yang berproduktif dan sebaliknya orang yang tidak memiliki standar dikatakan tidak produktif.

Maier dalam Sutarto Wijono (2010:77) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya.

Utomo Tri Widodo W dalam Farida Elmi (2018:109) Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Porter dan Lawler dalam Sutarto Wijono (2010:77) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut: “*Successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa

prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Guion dalam Sutarto Wijono (2010:78) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan, misalnya barang yang dikerjakan harus berkualitas.

Menurut Hasibuan (2002 :93) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Soeprihanto (2001:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Maullang (2001:76-78) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Factor utama yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah factor yang berasal dalam diri individu yang bersangkutan.

Saydan (2005:486) prestasi kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja sendiri.

Mangkuprawira (2004), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Dalam kamus besar bahasa indonesia di katakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari pada kata prestasi kerja (*Performance*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang di tetap kan. prestasi kerja (*job performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, prestasi kerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerjasama. Mathis (2006 :378)

Sulistiyani (2003 :223) prestasi kerja atau kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Panggabean (2002:13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan dan kemauanya. Kemampuan yang tidak lain adalah disebabkan oleh adanya kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh pekerjaanya. Sedangkan kemauan dapat diberikan melalui dorongan berupa penghargaan.

Soeprihanto (2001:7) penilaian prestasi kerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Siagian (2001:99) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan atau job performance seseorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira 2004) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasional

Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam system manajemen personal.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

9. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi, keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

2.2.3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan dalam Dina Arianda (2014 : 24) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Ketepatan waktu

Merupakan penilaian berdasarkan kesesuaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang ditentukan.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan memampukan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas

10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.2.4. Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja

Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:104) antara lain :

a. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

b. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari dari uraian pekerjaan.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Penilai menilai terhadap partisipasi dan kerjasama dengan karyawan lainnya baik vertical maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

h. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapinya.

j. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah fakto kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009:13) yang meneruskan bahwa :

Human Performance = ability x motivation

Motivation = *attitude x situation*

Ability = *knowledge x skill*

Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2.6. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bisa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2006:309) :

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :

a. *Rating scale* (skala penilaian)

Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

b. Checklist

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilaian karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

c. Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilaian mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

d. Metode peninjauan lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

e. Test dan observasi

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

f. Metode evaluasi kelompok

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode *ranking*, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, *grading* atau *facet distribution*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan kedalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki profesi tertentu. Ketiga, *point allocation method*, dimana penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk di alokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

a. Penilaian diri

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Penilaian psikologis

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerjasama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

c. Teknik pusat penilaian

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilaian khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen dimasa depan. Penilaian ini biasanya meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologis, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

d. Pendekatan *management by objective*

Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Rivai (2006), manajemen berdasarkan *Management By Objective* (MBO) adalah suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil.

2.2.7. Hambatan-Hambatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2000) ada 5 lima masalah pokok yang dapat merusak teknik penilaian yaitu:

1. *Hallo effect*

Hallo Effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran kinerja. Sebagai contoh, bila seorang atasan senang kepada seorang karyawan, maka pandangan ini bisa mengubah estimasi atasan terhadap kinerja karyawan.

2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.

3. Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras

Kesalahan terlalu lunak leniency bias disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam penilaian kinerja karyawan. Kesalahan terlalu keras strickness bias adalah sebaliknya,yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam penilaian mereka.

4. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Sebagai contoh, seorang atasan pria mungkin cenderung memberi penilaian rendah kepada para karyawan wanita karena suatu hal. Sebab-sebab prasangka pribadi lain yang mempengaruhi penilaian mencakup faktor senioritas, kesukuan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial.

5. Pengaruh Kesan Terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja *subyektif*, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir *recency effect*. Kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

2.2.8. Syarat-Syarat Penilai Prestasi Kerja

Hasibuan (2003:91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektive maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indicator penilaian.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektive.
3. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.2.9 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penempatan kerja bagi setiap pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003:154) menyatakan, prinsip penempatan harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai berkembang. Penempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang akan timbul antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Jadi penempatan pegawai yang sesuai dan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh suatu kerja yang optimal bagi setiap pegawai, Hasibuan (2003:155).

Menurut Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.3. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Permasalahan penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Hendra Setiawan (2018)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti.	Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian keuangan pada sekretariat daerah kabupaten kepulauan meranti.	X : Penempatan Karyawan Y : Prestasi Kerja	Hasil penelitian yaitu berdasarkan uji t (parsial), variabel penempatan karyawan variabel prestasi kerja nilai R-Square sebesar 0,331 menunjukkan bahwa kemampuan penempatan karyawan untuk menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai adalah sebesar 29,8% sedangkan sisanya 70,2%.
Putri Rachmawati (2013)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Fasindo Jaya Perkasa.	Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada CV. Fasindo Jaya Perkasa.	X : Penempatan Karyawan Y : Prestasi Kerja	Hasil penelitian yaitu pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,68%,

	Perkasa.			sedangkan
Nama peneliti	Judul penelitian	Permasalahan penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				sisanya 47,32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
Satria Nuri Sandi, Mochamad Al Musadieq, Muhammad Soe'oad Hakam	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Malang.	Apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang.	X : Penempatan Karyawan Y : Prestasi Kerja	Hasil penelitian yaitu variabel penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

2.4. Struktur Penelitian

Struktur penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Struktur Penelitian



2.5. Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara, yaitu: **“Diduga penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru”**.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Agung Automall yang berada di Jalan S.M Amin No. 13 Simpang Baru, Kec.Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Variabel dari penelitian ini terdiri dari 2 jenis, variabel dependen yang merupakan (Y) Prestasi Kerja, dan variabel independen yang merupakan (X) Penempatan Karyawan. Sedangkan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Penempatan Karyawan (X) adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan Mathis & Jackson dalam Zulkifli Rusby (2016:47).	1.Pendidikan	a. Posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan b. Riwayat pendidikan formal (pendidikan jalur akademik) c. Riwayat pendidikan informal (pendidikan jalur non akademik)	Ordinal
	2.Pengetahuan Kerja	a. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
		b. Pemahaman dalam penggunaan peralatan / media pendukung pekerjaan	
	3.Keahlian/Ke terampilan Kerja	a. Keterampilan mental b. Keterampilan Fisik c. Keterampilan Sosial	Ordinal
	4.Pengalaman Kerja	a. Pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang harus ditempatkan b. Masa kerja	Ordinal
Prestasi Kerja (Y) Adalah “ <i>Successful role achievement</i> ” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan Porter dan Lawler dalam Sutarto Wijono (2010:77).	1. Kualitas Kerja	a. Ketelitian dalam bekerja b. Keterampilan dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	a. Pencapaian target yang dihasilkan b. Hasil kerja yang baik	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan b. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan c. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Arikunto (2006:130), Populasi adalah jumlah dari keseluruhan subyek (satuan-satuan/individu-individu) penelitian, dalam hal ini adalah karyawan bagian marketing yang bekerja pada PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

Adapun jumlah karyawan bagian marketing berdasarkan jenis pekerjaan di PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru pada Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru Tahun 2018 Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1.	<i>Sales Supervisor</i>	4
2.	<i>Sales Executive</i>	10
3.	<i>Sales Junior</i>	25
4.	<i>Traning</i>	11
	Jumlah	50

Sumber: PT. Agung Automall S.M Amin Pekanbaru (2019)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Dari populasi diatas maka sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh karyawan yang bekerja dibagian marketing PT. Agung Automall SM Amin yang berjumlah 50 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

3.4.1 Data Primer

Yaitu data yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian seperti data yang didapat dari hasil wawancara peneliti bersama pihak perusahaan atau organisasi.

3.4.2 Data Sekunder

Yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2002:130) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan dua cara yaitu:

3.5.1 Wawancara

Wawancara yang dilakukan terhadap pihak yang terkait dengan sistem penempatan karyawan, bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kebijakan perusahaan.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan pernyataan terlebih dahulu kemudian menyebarkannya kepada sejumlah responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.

3.6. Teknik Analisis Data

Dengan melakukan analisa terhadap data yang dikumpulkan penulis dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data kemudian di tabulasikan kedalam tabel.

Karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka untuk keperluan ini, jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala *likert*, dimana responden untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini (Umar, 2005:499).

Tabel 3.3
Kategori Berdasarkan Skala Likert

Alternative jawaban	Score
Sangat Baik/Sangat Setuju (SB/SS)	5
Baik/Setuju (B/S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Baik/Tidak Setuju (TB/TS)	2
Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (STB/STS)	1

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Azwar, 1999; dalam wibowo, 2012:35). Uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang di ajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Uji validitas ini menggunakan metode *pearson product moment* yaitu dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu

item yang akan digunakan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hitung terhadap nilai r tabel (Wibowo, 2012:37).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. *Test-retest* adalah instrumen beberapa kali penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan mencobakan instrumennya sama, respondennya sama, tetapi waktunya berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan kedua. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan *reliabel*. Instrumen penelitian disebut reliabel apabila nilai *alpha cronbach* $> 0,6$ (Anwar, 2001:232).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana kita gunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent/kriteria dapat di prediksi melalui variabel independen atau predictor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independent, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependent dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen/ dan sebaliknya.

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependent (Prestasi Kerja Karyawan)

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variabel Independent (Penempatan Kerja)

ε = *Epsilon*

3.6.4 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Dalam hal ini, apakah variabel penempatan karyawan benar-benar berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Coefficients* yang membandingkan *Unstandardized Coefficients B* dan *Standard error of estimate* sehingga didapat hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.5 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi seperti halnya koefisien determinasi, koefisien korelasi juga digunakan sebagai pengukur hubungan dua variabel.

3.6.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).



BAB IV

GABARAN UMUM PT. AGUNG AUTOMALL SM. AMIN PEKANBARU

4.1 Profil Perusahaan

Awal berdirinya PT Agung Automall dimulai dengan didirikannya PT Agung Concern pada 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri Bapak Samuel Pandjaitan (alm) dan Ibu Ostina Emanuel Pandjaitan sebagai perusahaan perdagangan otomotif. Pada tahun 1972, PT Agung Concern mulai melakukan penjualan Toyota, yang kemudian ditunjuk sebagai *main dealer* Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru.

Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi *trading* Toyota ke PT Agung Automall, selanjutnya kedewaleran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT Agung Automall, dan PT Agung Concern menjadi *holding company*. Saat ini PT Agung Automall sebagai *main dealer* resmi Toyota untuk wilayah Riau, Jambi, Bengkulu, Kepulauan Riau, dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayah-wilayah operasional PT Agung Automall.

1954: Awal perjalanan kami dimulai dengan didirikannya showroom dan bengkel di Surabaya oleh pasangan Bapak (Alm.) Samuel dan Ibu O.E. Pandjaitan. **1958:** Bisnis perusahaan kami berkembang hingga menjadi importir kendaraan bermotor termasuk salah satunya kendaraan bermotor merk Toyota. Kami membuka cabang di Jakarta dengan mengimpor onderdil dan kendaraan

builtup. **1963:** Agung Raya didirikan untuk mendukung kegiatan ekspor-impor, dimulai dengan menangani pergudangan dan pengangkutan hingga berkembang untuk berkiprah di dunia ekspedisi muatan kapal laut, pergudangan, pengelolaan gudang peti kemas, dan jasa pengurusan transportasi. **1972:** Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia, dan dengan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota, di tahun ini AgungConcern dipercaya untuk menjadi diler utama Toyota. **1977:** Kami merelokasi kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota. **1988:** Pengalaman kami di bisnis transportasi membuat kami yakin untuk mendirikan AgungRent sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individual. **1992:** Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedileran Toyota. **2014:** Perubahan Identitas nama brand / merk dari Agung Automall Menjadi Agung Toyota.

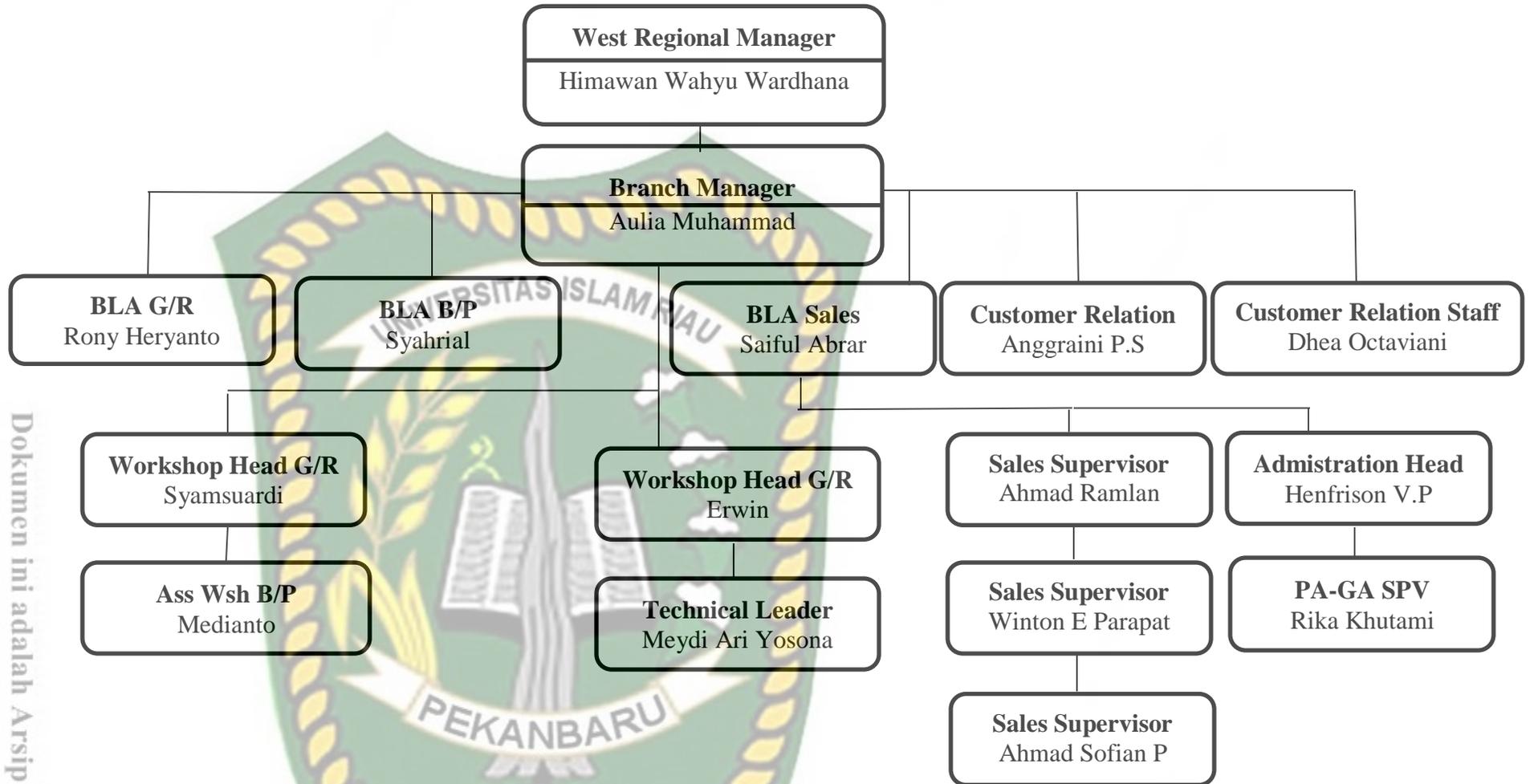
4.2 Visi Dan Misi PT. Agung Automall

VISI : Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.

MISI : 1. Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan
2. Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.

4.3 Struktur Organisasi PT. Agung Automall

Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru



Sumber: PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru (2019)

Uraian tugas dan fungsi setiap bidang tugas yang terdapat pada struktur organisasi tersebut adalah:

1. West Regional Manager

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Sebagai Pimpinan PT Agung Automall Daerah Barat

2. Branch Manager

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Sebagai kepala cabang dan sekaligus memimpin suatu cabang
- Menghasilkan produksi manager
- Mencetak distrik manajer
- Membuat peraturan untuk kantor cabang
- Memonitor kerja dari para bawahannya

3. Workshop Head G/R

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Kepala bengkel
- Merencanakan program pengembangan bengkel
- Bertanggung jawab akan keamanan dan tata tertib didalam bengkel
- Bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi dan inventarisasi kekayaan bengkel

4. BLA Sales

Uraian Tugas dan Fungsinya

- *Trainer sales*

- Program pelatihan penjualan yang akan memandu karyawan agar memahami tentang keahlian apa dan mindset seperti apa yang harus dimiliki oleh seorang sales professional
- Mulai mengendalikan percakapan dengan pelanggan dan mengajukan pertanyaan yang tepat serta menggali kebutuhan pelanggan
- Program ini akan meningkatkan kemampuan staff penjualan untuk berhubungan lebih baik dengan pelanggan, mengatasi keberatan dan menutup penjualan dengan percaya diri dan efektif.

5. Customer Relation

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Mencetak data pelanggan dengan menggunakan generator list atau flexible list sesuai kebutuhan
- Menyerahkan data pelanggan yang dicetak kepada *sales supervisor*
- Mengupdate status perubahan wiraniaga *resign* kedalam generator *list new sales contact* kedalam generator list yang ada.

6. Customer Relation Staff

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Melakukan out calling call sesuai dengan kebutuhan
- Menerima surat, fax atau barang yang ditujukan kepada lembaga ataupun bersifat pribadi untuk karyawan, menginventarisir dan mengkomunikasikan ke bagian terkait

7. BLA B/P

Uraian Tugas dan Fungsinya

- *Trainer body paint* (pengecatan)

8. BLA G/R

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Trainer karyawan baru masuk

9. Sales Supervisor

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Mengkoordinir team penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan penjualan sesuai dengan target
- Membantu team sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen

10. Administration Head

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Memberikan perintah penyaluran dana dan serta kerja lembur kepada karyawan administrasi
- Menghadiri rapat-rapat item bersama pimpinan lainnya baik dalam maupun luar perusahaan
- Mengelola bidang-bidang personalia, keuangan, persediaan dan piutang dagang

11. PA/GA SPV

Uraian Tugas dan Fungsinya

- HRD
- Bertanggung jawab mengenai staffing, evaluasi kinerja pegawai, program latihan dan pemutusan hubungan kerja (PHK)

- Bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan

12. Ass Wsh B/P

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Wakil kepala *body paint* (pengecatan)

13. Technical Leader

Uraian Tugas dan Fungsinya

- Bagian *claim warranty* Toyota (garansi Toyota)

4.4 Aktivitas Usaha

PT. Agung Automall Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil bermerek Toyota dan suku cadangnya serta melayani service mobil yang dibeli oleh konsumen serta jasa service untuk kalangan umum. Dalam melakukan penjualan, perusahaan membuat kebijakan dimana penjualan tidak hanya penjualan tunai, tetapi juga penjualan secara credit cicilan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, penjualan kendaraan yang banyak terjadi adalah penjualan cicilan.

Daerah penjualan perusahaan ini tidak hanya disekitar kota Pekanbaru tetapi juga didaerah sekitarnya. Selain melakukan penjualan kepada perorangan, perusahaan juga menjual kepada instansi pemerintah dan swasta. Sedangkan ketersediaan barang berasal dari Jakarta.

BAB V

HASIL PENELITIAN

Pada bab terdahulu telah dikemukakan tentang pengertian penempatan karyawan dan pengetahuan prestasi kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang peneliti lakukan yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Peneliti akan menjelaskan masing-masing variabel yang dimulai dari identitas responden, variabel penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan.

5.1. Identitas Responden

Identitas responden dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan, sehingga dapat menjelaskan atau memaparkan keterangan-keterangan seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja. Identitas ini akan membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian penulis.

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	45	90,00
2	Perempuan	5	10,00
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut jenis kelaminnya yaitu 45 orang laki-laki dengan persentase 90% dan 5 orang perempuan dengan persentase 10% dari keseluruhan responden. Kecendrungan perusahaan lebih menggunakan tenaga kerja laki-laki dalam bidang marketing karena laki-laki jauh lebih gesit untuk menjual mobil.

5.1.2. Tingkat Umur

Faktor umur biasanya cukup berperan dalam membentuk kematangan dan proses pengambilan keputusan seseorang, dari faktor-faktor lainnya. Berikut ini akan menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru.

Tabel 5.2
Identitas Rеспonden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	22-29 tahun	42	84,00
2	30-39 tahun	8	16,00
3	40-49 tahun	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut umurnya yaitu 22-29 tahun berjumlah 42 orang dengan persentase 84%, umur 30-39 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 16%, dan umur 40-49 tahun tidak ada sama sekali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi umur responden distribusinya cukup merata dan berada pada usia dewasa. Kematangan usia menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman kerja dibidangnya masing-masing.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah, berikut ini akan menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru :

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	23	46,00
2	D3	25	50,00
3	SMA	2	4,00
4	SMP	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut tingkat pendidikan yaitu pendidikan S1 berjumlah 23 orang dengan persentase 46%, pendidikan D3 berjumlah 25 orang dengan persentase 50%, pendidikan SMA berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan yang berpendidikan SMP tidak ada sama sekali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Tingkat pendidikan sedang relatif rendah dibandingkan tingkat pendidikan tinggi.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja biasanya akan melahirkan senioritas, sehingga jika seseorang semakin lama dia telah bekerja pada perusahaan tersebut maka kemungkinan ia

akan mahir dengan pekerjaannya tersebut. Begitu juga dengan bentuk kesalahan pekerjaan yang timbul kemungkinan akan lebih mudah diramalkan sehingga mudah untuk diminimalisirkan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	11	22,00
2	1-5 tahun	34	68,00
3	6-10 tahun	5	10,00
4	11-15 tahun	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2019

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut masa kerja yaitu masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 22%, 1-5 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 68%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 10%, dan masa kerja 11-15 tahun tidak ada sama sekali. Maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada PT. Agung Automall SM.Amin Pekanbaru adalah sudah bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.5
Uji Validitas Penempatan Karyawan (X)

No	Koefisien Korelasi	Keterangan	R Tabel	Status
1	0,455	>	0,278	Valid
2	0,816	>	0,278	Valid
3	0,705	>	0,278	Valid
4	0,714	>	0,278	Valid
5	0,701	>	0,278	Valid
6	0,760	>	0,278	Valid
7	0,658	>	0,278	Valid
8	0,719	>	0,278	Valid
9	0,639	>	0,278	Valid
10	0,768	>	0,278	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel Penempatan Karyawan (X) di atas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk $DF=N-2 = 50-2 =48$ untuk alpha 5% adalah 0,278. Dari 10 pernyataan, maka pernyataan 1-10 valid.

Tabel 5.6
Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Koefisien Korelasi	Keterangan	R Tabel	Status
1	0,811	>	0,278	Valid
2	0,899	>	0,278	Valid
3	0,907	>	0,278	Valid
4	0,746	>	0,278	Valid
5	0,915	>	0,278	Valid
6	0,710	>	0,278	Valid
7	0,809	>	0,278	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel Prestasi Kerja (Y) di atas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk $DF=N-2 = 50-2 =48$ untuk alpha 5% adalah 0,278. Dari 7 pernyataan, maka pernyataan 1-7 valid.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach's, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Croanbach's Alpha	Keterangan
1	Penempatan Karyawan (X)	10	0,876	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	7	0,923	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan merupakan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan

merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan memiliki tujuan yaitu agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. ketidakteelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan.

Untuk mengetahui dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor. Untuk itu, dalam menganalisis penempatan karyawan yang diterapkan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, maka peneliti menggunakan indikator :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi :

- c. Pendidikan yang disyaratkan yaitu standar pendidikan yang ditetapkan sebagai syarat oleh perusahaan.
- d. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan khusus dari berbagai program pendidikan yang dilakukan dengan berbagai cara berbeda dari cara tradisional berdasarkan minat dan pengalaman.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan didapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental dari pada data, orang, atau benda-benda. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja, ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- d. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain
- e. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain
- f. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- c. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- d. Lamanya melakukan pekerjaan

Untuk mengetahui bagaimana penempatan karyawan yang diterapkan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.3.1 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan di perusahaan. Adapun pendidikan tersebut dapat dilihat dari posisi jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, karyawan yang sudah menempuh pendidikan formal dan karyawan yang sudah menempuh pendidikan informal.

5.3.1.1 Posisi Jabatan Karyawan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

Dalam suatu instansi posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dalam penempatan karyawan bagian marketing yang ditempatkan adalah dari pendidikan jurusan ekonomi sebanyak 22 orang, dan jurusan komunikasi sebanyak 7 orang. Dimana PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru telah

melakukan penempatan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap posisi jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Posisi Jabatan Karyawan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	12,00
2	Setuju	30	60,00
3	Cukup	9	18,00
4	Tidak Setuju	4	8,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.8 menunjukkan 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 30 orang (60%) responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang (18%) responden menyatakan cukup, dan selanjutnya sebanyak 4 orang (8%) responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan berpendapat bahwa posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dinilai setuju, karena karyawan melihat penempatan kerja (bidang kerja) yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Karena sebagian besar karyawan yang ditempatkan adalah dari jurusan ekonomi dan komunikasi. Dimana pada jurusan ekonomi memiliki pengetahuan dalam memasarkan produk, dan pada jurusan komunikasi memiliki pengetahuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik. Pendidikan merupakan faktor yang

perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Oleh karena itu latar belakang pendidikan merupakan sesuatu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan.

5.3.1.2 Karyawan Yang Sudah Menempuh Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang. Dalam penempatan karyawan pendidikan formal merupakan salah satu faktor yang dipertimbangan dalam penempatan karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan marketing dari pendidikan SLTA, D3, dan S1 ditempatkan pada bidang marketing PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru.

Data pengamatan dan hasil analisis tentang Karyawan yang sudah menempuh pendidikan formal dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Sudah Menempuh Pendidikan Formal

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	12,00
2	Setuju	36	72,00
3	Cukup	6	12,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 36 orang (72%) responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (12%) responden menyatakan cukup, dan 2 orang (4%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa karyawan yang sudah menempuh pendidikan formal dinilai setuju. Salah satu alasannya karena karyawan yang diterima di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru memiliki persyaratan minimal pendidikan terakhir yaitu SLTA.

5.3.1.3 Karyawan Sudah Menempuh Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

Data pengamatan dan hasil analisis tentang Karyawan sudah menempuh pendidikan informal dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang Sudah Menempuh Pendidikan Informal

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00
2	Setuju	35	70,00
3	Cukup	8	16,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 3 orang (6%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan yang sudah menempuh pendidikan informal, selanjutnya sebanyak 35 orang (70%) responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (16%) responden menyatakan cukup ,

sebanyak 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, dan 2 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa karyawan yang sudah menempuh pendidikan informal dinilai setuju, karena pendidikan informal biasa dialami di kehidupan sehari-hari dari pendidikan orangtua di rumah dan di lingkungan dimana kita berada, lingkungan yang bagus akan berdampak moral yang didapat juga bagus. Karena etika seseorang yang diterima di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru harus memiliki moral yang baik, etika yang baik dan memiliki sopan santun.

5.3.2 Pengetahuan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditepatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan tersebut. Pengetahuan ini meliputi pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pemahaman terhadap penggunaan peralatan/media pekerjaan.

5.3.2.1 Pemahaman Terhadap Prosedur Pelaksanaan Pekerjaan

Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan dapat menunjang tingkat kinerja karyawan.

Data pengamatan dan hasil analisis tentang Pemahaman Terhadap Prosedur Pelaksanaan Pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Terhadap Prosedur Pelaksanaan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	24,00
2	Setuju	29	58,00

3	Cukup	6	12,00
4	Tidak Setuju	3	6,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 12 orang (24%) bahwa pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 29 orang (58%) responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (12%) responden menyatakan cukup , dan 3 orang (6%) responden menyatakan tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan dinilai setuju. Karena karyawan yang memahami prosedur pelaksanaan pekerjaan sangat membantu karyawan dalam bekerja dan dapat menunjang tingkat kinerja.

5.3.2.2 Pemahaman Terhadap Penggunaan Peralatan/Media Pekerjaan

Pemahaman terhadap penggunaan peralatan/media pekerjaan merupakan tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam melaksanakan aspek-aspek tektik peralatan dan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pemahaman terhadap penggunaan peralatan/media pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Terhadap Penggunaan Peralatan/Media Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,00
2	Setuju	33	66,00
3	Cukup	10	20,00

4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.12 menunjukkan 5 orang (10%) menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 33 orang (66%) responden menyatakan setuju, sebanyak 10 orang (20%) responden menyatakan cukup, dan 2 orang (4%) responden menyatakan tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pemahaman terhadap penggunaan peralatan/media pekerjaan dinilai setuju. Karena dengan pengetahuan memahami peralatan/media pekerjaan dapat menentukan cepat atau lambatnya pekerjaan yang karyawan selesaikan. Peralatan/media pekerjaan yang digunakan ini berupa mengoperasikan komputer microsoft word dan excel, digunakan oleh karyawan marketing untuk mengisi data dan penginputan data di sistem yang sudah disediakan programnya dari perusahaan.

5.3.3 Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan suatu tindakan yang dapat dipelajari dan didapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental dari pada data, orang atau benda-benda. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial.

5.3.3.1 Keterampilan Mental Dalam Bekerja

Keterampilan mental menentukan tingkat kemampuan karyawan dalam menganalisis data dan membuat keputusan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keterampilan mental dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Mental Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	14,00
2	Setuju	31	62,00
3	Cukup	10	20,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah			100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa 7 orang (14%) responden menjawab bahwa keterampilan mental dalam bekerja sangat setuju, selanjutnya 31 orang (62%) responden menjawab setuju, sebanyak 10 orang (20%) responden menyatakan cukup, dan 2 orang (4%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa keterampilan mental dalam bekerja dinilai setuju. Keterampilan mental yang harus dimiliki karyawan marketing harus meningkatkan rasa percaya diri, berpikiran positif, mengatasi stress dan membuat keputusan. Karyawan marketing harus menjual mobil dengan percaya diri, dan harus selalu positif untuk bisa mencapai target yang diinginkan, dan harus memiliki kemampuan menganalisa data untuk menentukan target pasar yang tepat.

5.3.3.2 Keterampilan Fisik Dalam Bekerja

Keterampilan fisik menentukan seberapa cepat dan tanggap karyawan dalam bekerja.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal ini maka dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Fisik Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10,00
2	Setuju	33	66,00
3	Cukup	10	20,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.14 menunjukkan 5 orang (10%) responden berpendapat bahwa keterampilan fisik dalam bekerja sangat setuju, selanjutnya sebanyak 33 orang (66%) responden menjawab setuju, sebanyak 10 orang (20%) responden menjawab cukup, sebanyak 1 orang (2%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa keterampilan fisik dalam bekerja dinilai setuju. Keterampilan fisik sebagai seorang marketing harus bisa memahami tubuh sendiri karena karyawan marketing harus bekerja keluar lapangan dan berusaha terus menerus untuk menjual mobil dengan pencapaian target yang diinginkan. Jadi karyawan marketing harus paham bagaimana mencegah penyakit dan harus selalu sehat dalam bekerja.

5.3.3.3 Keterampilan Sosial Dalam Bekerja

Keterampilan sosial menentukan tingkat kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dan menyerap informasi dari bawahan dan atasan.

Data pengamatan dan hasil analisis tentang keterampilan sosial dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Sosial Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	6	12,00
2	Setuju	33	66,00
3	Cukup	9	18,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 6 orang (12%) bahwa keterampilan sosial dalam bekerja menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 33 orang (66%) responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang (18%) responden menyatakan cukup, dan sebanyak 2 orang (4%) responden menyatakan tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa keterampilan sosial dalam bekerja dinilai setuju. Keterampilan sosial menentukan tingkat kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, seorang marketing diwajibkan terampil dalam hal berkomunikasi. Seorang marketing harus mampu berkomunikasi dengan berbagai macam pelanggan dan melalui berbagai media seperti via telepon. Karyawan marketing tidak akan bekerja sendirian tetapi juga harus berkomunikasi secara baik dengan seluruh rekan kerja terutama rekan kerja pada bidang pekerjaan yang sama. Namun untuk responden yang menjawab tidak setuju dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang belum mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerjanya, sebab sikap mereka yang masih sedikit tertutup dan kurang bergaul dengan rekan kerjanya.

5.3.4 Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Meliputi penempatan karyawan disesuaikan dengan pengalaman, dan pengalaman yang diperoleh selama masa kerja.

5.3.4.1 Penempatan Karyawan Di Perusahaan Disesuaikan Dengan Pengalaman

Penempatan karyawan di perusahaan disesuaikan dengan pengalaman masing-masing. Karna pengalaman merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan.

Data pengamatan dari hasil analisis tentang penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan pengalaman dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan Di Perusahaan Disesuaikan Dengan Pengalaman

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	12,00
2	Setuju	28	56,00
3	Cukup	13	26,00
4	Tidak Setuju	3	6,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju bahwa penempatan karyawan di perusahaan disesuaikan dengan pengalaman, selanjutnya sebanyak 28 orang (56%) responden menyatakan setuju, sebanyak 13 orang (26%) responden menyatakan cukup, dan 3 orang (6%) responden menyatakan tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa penempatan karyawan di perusahaan disesuaikan dengan pengalaman dinilai setuju. Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru penempatan karyawan bagian marketing di sesuaikan dengan pengalaman masing-masing.

5.3.4.2 Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja

Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang karyawan dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Data pengamatan dan hasil analisis tentang pengalaman yang diperoleh selama masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Yang di Peroleh Selama Masa Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00
2	Setuju	36	72,00
3	Cukup	9	18,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat dilihat bahwa tanggapan responden yaitu 2 orang (4%) bahwa pengalaman yang di peroleh selama masa kerja menyatakan

sangat setuju, selanjutnya sebanyak 36 orang (72%) responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang (18%) responden menyatakan cukup, sebanyak 2 orang (4%) responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (2%) responden menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pengalaman yang diperoleh selama masa kerja dinilai setuju. Karena pengalaman yang diperoleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan karyawan. Dalam menentukan posisi jabatan di bagian marketing dilihat dari seberapa lama dia bekerja di bidang marketing. Dengan bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan.

Untuk mengetahui pendapat responden secara keseluruhan tentang variabel penempatan karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru maka dilakukan rekapitulasi hasil kuisioner tentang penempatan karyawan tersebut. Adapun rekapitulasi keseluruhan pendapat responden tentang variabel penempatan karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan Karyawan
Pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban	Total
---------	-----------	--------------	-------

		5	4	3	2	1	Skor
Pendidikan	1. Posisi sesuai latar belakang pendidikan	30	120	27	8	1	
	2. Riwayat pendidikan formal	30	144	18	-	2	
	3. Riwayat pendidikan informal	15	140	24	4	2	
Pengetahuan kerja	1. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan	60	116	18	6	-	
	2. Pemahaman dalam penggunaan peralatan / media pendukung pekerjaan	25	132	30	4	-	
Keterampilan Kerja	1. Keterampilan mental	35	124	30	-	2	
	2. Keterampilan Fisik	25	132	30	2	1	
	3. Keterampilan Sosial	30	132	27	4	-	
Pengalaman Kerja	1. Pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang harus ditempatkan	30	112	39	6	-	
	2. Masa kerja	10	144	27	4	1	
Jumlah		290	1296	270	38	9	1903

Sumber : Data Olahan, 2019

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 5 \times 50 = 2500
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 1 \times 50 = 500
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{2500 - 500}{5} \\
 &= 400
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, maka untuk menentukan tingkat kategori penempatan karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Baik	2100 - 2500
Kategori Baik	1700 - 2100
Kategori Cukup Baik	1300 - 1700
Kategori Tidak Baik	900 - 1300
Kategori Sangat Tidak Baik	500 - 900

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.18 maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1903 berada pada kategori baik yaitu antara 1700 – 2100. Penilaian penempatan karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru pada bagian marketing sudah dalam kategori baik hal ini tercapai karena perusahaan telah melakukan penempatan karyawan dengan mempertimbangkan faktor pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Penempatan karyawan ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan

menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan karyawan yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan, penempatan juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi.

5.4 Analisis Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Prestasi kerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting didalam suatu organisasi terutama terhadap karyawan, diharapkan pemimpin memperhatikan prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan diterapkan PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, maka dilakukan analisis sebagai berikut :

5.4.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan karyawan, ataupun inisiatif.

5.4.1.1 Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Teliti dalam melakukan suatu pekerjaan agar tidak terjadi kekeliruan dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan, karena dengan memiliki ketelitian dalam bekerja maka pegawai akan mendapatkan hasil kerja dengan baik dan benar sesuai tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap ketelitian karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00
2	Setuju	34	68,00
3	Cukup	10	20,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa 2 orang (4%) responden menjawab bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja sangat setuju, selanjutnya sebanyak 34 orang (68%) responden menjawab setuju, 10 orang (20%) responden menjawab cukup, sebanyak 2 orang (4%) responden menjawab tidak setuju, dan 2 orang (4%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data di atas responden berpendapat bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja setuju. Dimana agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja yang tentu saja akan memperlambat selesainya suatu pekerjaan. Yang nantinya bisa saja mempunyai efek bagi karyawan lain yang pekerjaannya saling terkait.

Dapat dilihat dari PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dapat dimaknai bahwa pada ketelitian karyawan dalam bekerja merupakan mengasah kemampuan

dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan struktural yang sudah ditentukan relevan dengan visi dan misi perusahaan.

5.4.1.2 Keterampilan Karyawan Dalam Bekerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dri hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan karyawan dalam bekerja sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana apabila karyawan tersebut memiliki keterampilan yang lebih baik maka akan membuat pekerjaannya akan cepat selesai. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap keterampilan karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Resonden Tentang Keterampilan Karyawan Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00
2	Setuju	39	78,00
3	Cukup	6	12,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa 3 orang (6%) responden menjawab bahwa keterampilan karyawan dalam bekerja sangat setuju, selanjutnya 39 orang (78%) responden menjawab setuju, 6 orang (12%) responden menjawab cukup, sebanyak 1 orang (2%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menjawab setuju dalam keterampilan karyawan dalam bekerja.

5.4.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

5.4.2.1 Pencapaian target karyawan

Karyawan harus mampu mencapai target karyawan yang telah ditetapkan perusahaan karena dengan tercapainya targetnya maka akan tercapai tujuan dari perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap pencapaian target karyawan dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut ini :

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	8,00
2	Setuju	36	72,00
3	Cukup	8	16,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah			100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa 4 orang (8%) responden menjawab bahwa pencapaian target karyawan sangat setuju, selanjutnya 36 orang (72%) responden menjawab setuju, 8 orang (16%) responden menjawab cukup, dan 2 orang (4%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa pencapaian target karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan menyatakan setuju.

5.4.2.2 Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan atau disepakati.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal ini maka dapat dilihat pada tabel 5.22 sebagai berikut :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang di Tetapkan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	8,00
2	Setuju	37	74,00
3	Cukup	7	14,00
4	Tidak Setuju	1	2,00
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa 4 orang (8%) responden berpendapat bahwa hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan sangat setuju, selanjutnya 37 orang (74%) responden menjawab setuju, 7 orang (14%) responden menjawab cukup, sebanyak 1 orang (2%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dalam hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

5.4.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

5.4.3.1 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan adalah karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor atau perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

Untuk melihat tanggapan responden tentang hal ini maka dapat dilihat pada tabel 5.23 sebagai berikut :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	4,00
2	Setuju	38	76,00
3	Cukup	8	16,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	2	4,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa 2 orang (4%) responden berpendapat bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sangat setuju, selanjutnya 38 orang (76%) responden menjawab setuju, 8 orang (16%) responden menjawab cukup, dan 2 orang (4%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sehingga dengan adanya waktu yang ditetapkan perusahaan maka karyawan akan secepat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5.4.3.2 Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan

Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan adalah setiap karyawan didalam suatu perusahaan harus selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan segera maka pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat dan juga tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai hal ini maka dapat dilihat pada tabel 5.24 sebagai berikut :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang diberikan

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	8,00
2	Setuju	33	66,00
3	Cukup	11	22,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.24 menunjukkan bahwa 4 orang (8%) responden berpendapat bahwa segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan sangat setuju, 33 (66%) responden menjawab setuju, selanjutnya 11 orang (22%) responden menjawab cukup, dan 2 orang (4%) responden menjawab tidak setuju.

Dapat dilihat dari PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dapat dimaknai bahwa pada segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

5.4.3.3 Tanggungjawab karyawan dalam bekerja

Dalam melakukan pekerjaan karyawan harus memiliki rasa tanggungjawab dalam pekerjaannya agar karyawan dapat bertanggungjawab atas segala konsekuensi yang mungkin timbul dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut ini :

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Tentang Rasa Tanggung jawab Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	6,00
2	Setuju	38	76,00
3	Cukup	7	14,00
4	Tidak Setuju	2	4,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5.25 menunjukkan bahwa 3 orang (6%) responden menjawab bahwa rasa tanggungjawab dalam bekerja sangat setuju, selanjutnya 38 orang (76%)

responden menjawab setuju, 7 orang (14%) responden menjawab cukup, dan 2 orang (4%) responden menjawab tidak setuju.

Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebab dengan adanya rasa tanggungjawab karyawan dalam bekerja maka akan terciptakan prestasi kerja karyawan yang baik dalam perusahaan.

Tanggungjawab karyawan dalam bekerja adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan tentang variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru maka dilakukan rekapitulasi hasil kuesioner tentang variabel tersebut. Adapun rekapitulasi pendapat responden tentang variabel prestasi kerja karyawan di PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 5.26
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan
PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Skor Total
		5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja	1. Ketelitian dalam bekerja	10	136	30	4	2	
	2. Keterampilan dalam bekerja	15	156	18	2	1	
Kuantitas	1. Pencapaian	20	144	24	-	2	

Kerja	target karyawan						
	2. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	20	148	21	2	1	
Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	10	152	24	-	2	
	2. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan	20	132	33	4	-	
	3. Tanggung jawab dalam bekerja	15	152	21	4	-	
Jumlah		110	1020	171	16	8	1325

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 7 \times 5 \times 50 = 1750
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 7 \times 1 \times 50 = 350
 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$= \frac{1750 - 350}{5}$$

5

$$= 280$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, maka untuk menentukan tingkat kategori prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik	1470 - 1750
Kategori Baik	1190 - 1470
Kategori Cukup Baik	910 - 1190
Kategori Tidak Baik	630 - 910
Kategori Sangat Tidak Baik	350 – 630

Dilihat dari tingkat kategori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1325 berada pada kategori baik diantara 1190 - 1470. Penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru pada bagian marketing sudah dalam kategori baik. Hal ini tercapai karena ketelitian karyawan dalam bekerja, karyawan mampu terampil dalam bekerja, pencapaian target yang dihasilkan, hasil kerja yang baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dan rasa tanggungjawab dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang baik. Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesulitan berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya.

5.5 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk pengujiannya prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor penempatan karyawan (X).

Tabel 5.27
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,457	2,431		1,011	,317
Penempatan-Karyawan	,632	,063	,822	9,982	,000

Sumber : Data Olahan, 2019

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang diperoleh melalui hasil regresi linier sederhana. Persamaan regresi dapat dilakukan :

$$Y = 2,457 + 0,632 X + e$$

Berdasarkan hasil regresi di atas berikut artinya :

1. Nilai $H_0 = 2,457$ menunjukkan jika variabel X (Penempatan Karyawan) konstan atau 0 (nol) maka nilai prestasi kerja karyawan adalah sebanyak 2,457.
2. Nilai H_a = menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Penempatan Karyawan naik 1 maka variabel prestasi akan mengalami kenaikan 0,632.

5.5.2 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan r yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel penempatan karyawan dengan variabel prestasi kerja karyawan. Perhitungan r menggunakan *metode product (pearsont)* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Hasil Analisis Korelasi (r)
Correlations

		Penempatan-Karyawan	Prestasi-kerja
Penempatan-Karyawan	Pearson Correlation	1	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Prestasi-kerja	Pearson Correlation	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel SPSS di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,822 atau 82,2% dengan pengujian 0,01 level (2-tailed) interprestasinya adalah:

1. Besarnya nilai probabilitas (peluang) dalam SPSS diberi lambang sig (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,01. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,01 maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan adalah diterima. Dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien korelasi penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan sebesar 0,822 bertanda positif. Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Untuk dapat memberikan interprestasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank / koefisien berikut:

Tabel 5.29
Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

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

Sumber : J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Iqbal;2003;116).

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,675	,668	2,314	2,772

Sumber : Data Olahan, 2019

R Square menunjukkan nilai 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa 0,675 X 100 = 67,5% penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

Tabel 5.31
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.	Beta		

			Error			
1	(Constant)	2,457	2,431		1,011	,317
	Penempatan-Karyawan	,632	,063	,822	9,982	,000

Sumber : Data Olahan, 2019

Data tabel diperoleh informasi t_{hitung} sebesar 9,982. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar:

$$t_{hitung} \mathbf{9,982} > t_{tabel} \mathbf{2,012}$$

Berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS yaitu:

- a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%. Maka nilai $\alpha = 0,05$

$$\text{Rumus: } T_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = t (0,025; 47) = 2,012$$

Keterangan:

n= jumlah sampel

k= jumlah variabel bebas

Berdasarkan pengujian hipotesis maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen penempatan karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y).

5.6 Pembahasan

Pelaksanaan sistem penempatan karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan karyawan yang tepat, maka karyawan yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penempatan karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan dapat dilihat dari dimensi pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pada penelitian ini baik dengan total skor 1903.

Berdasarkan hasil rekapitulasi data prestasi kerja, maka dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori baik. Dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pada penelitian ini baik dengan total skor 1325.



Hasil uji hipotesis diketahui nilai t hitung sebesar 9,982 dengan signifikan sebesar 0,000, t tabel dapat diperoleh dari t tabel statistic sebesar 2,012. Dengan demikian diketahui t hitung ($9,982$) > t tabel ($2,012$) dengan sig ($0,000$) < ($0,05$). Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru.

Keeratan hubungan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dikategorikan sangat kuat, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,822. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,675 atau 67,5%. Artinya penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru sebesar 67,5% sedangkan 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain tetapi tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil variabel penempatan karyawan yang diduga memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi linier sederhana yaitu dengan nilai $Y=2,457+0,632 X + e$ dengan tingkat signifikan pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh bahwa penempatan karyawan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang saya lakukan dengan judul pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru ini

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Setiawan dengan judul pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Dimana penelitian terdahulu ini mempunyai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,331 menunjukkan bahwa kemampuan penempatan karyawan untuk menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai adalah sebesar 29,8% sedangkan sisanya 70,2%..

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003:154) menyatakan, prinsip penempatan harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai berkembang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tohardi (2002:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau placement merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat menjadi keinginan tenaga kerja yang masuk kedalam perusahaan karena dengan ini karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta dapat menjalankan tugasnya tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pembahasan di atas mencerminkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin baik penempatan karyawan yang di tetapkan perusahaan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggapan responden tentang penempatan maka dapat diketahui bahwa penempatan karyawan di PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dengan kriteria penilaian berada pada kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa kriteria-kriteria yang ditentukan oleh PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru dalam proses penempatan karyawan dapat dinilai baik oleh karyawan, dimana perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menempatkan karyawan pada bagian marketing.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggapan responden tentang prestasi kerja maka dapat diketahui bahwa prestasi kerja di PT. Agung Automall SM

Amin Pekanbaru dengan kriteria penilaian berada pada kategori baik, artinya prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM Amin pekanbaru sudah dikatakan baik. Dimana perusahaan telah menilai prestasi kerja karyawan bagian marketing dari kualitas kerja yaitu dari ketelitian dan keterampilan karyawan dalam bekerja, kuantitas kerja yaitu dari pencapaian target karyawan, dan ketepatan waktu yaitu dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasinya (R^2) sebesar 67,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dengan demikian untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan penempatan karyawan yang sesuai dengan apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut seperti kemampuan, keterampilan dan juga pengalaman. Semakin baik penempatan karyawan yang ditetapkan perusahaan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

6.2. Saran

1. Pimpinan PT. Agung Automall SM. Amin Pekanbaru diharapkan dalam menempatkan karyawan pada bidang marketing hendaknya memperhatikan faktor kesesuaian pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan kerja yang dimiliki sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan pekerjaannya dan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Peneliti mengharapkan kepada pihak PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi pada penempatan karyawan hendaknya dengan mengadakan pelatihan kepada karyawan yang akan ditempatkan serta memberi keterampilan dengan memberikan bimbingan, memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman karyawan yang akan ditempatkan dan melakukan pengawasan terhadap penilaian penempatan karyawan agar dapat dilakukan secara objektif.
3. Diharapkan para karyawan PT. Agung Automall SM Amin Pekanbaru, sebaiknya selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan prestasi kerjanya.
4. Peneliti berharap semoga penelitian ini bisa dikaji lebih dalam untuk penelitian selanjutnya, dan bisa menjadi bahan perbandingan agar penelitian selanjutnya lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anatan Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Elmi Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. edisi ketiga. Semarang: Universitas dipenogoro.
- Hartono. 2004. *Stastistik Untuk Peneitian*. Yogyakarta: LSFK2P.
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Pekanbaru: UR Press.
- Iskandar Muda. 2010. *Aplikasi analisis data dengan program SPSS*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Mckenna Eugene & Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi II. Yogyakarta: Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mondy R Wainy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Erlangga.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. Hollenback, John R Gerhant, Barry, dan Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. Buku Satu, Edisi Enam. Jakarta : Selemba Empat.
- Rachmawati, Putri. 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Fasindo Jaya Perkasa*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Bandung : Universitas Widyatama.
- Rivai, Veitzel. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Perss.
- Rowley Chris dan Jackson Keith. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandi, Satria Nuri, Mochamad Al Musadieg, Muhammad Soe'oad Hakam. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Setiawan, Hendra. 2018. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Keuangan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Puluh Satu, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2004. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta: SDM
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana*.
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektifitas*. Jakarta Selatan: Oryza.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wahjono, Sentot Imam. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau