

SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU

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



OLEH

RIFKI FONDA BAHAR

NPM : 125210856

PROGRAM MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)674081 Fax.(0761) 674834. Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIFKY FONDA BAHAR
NPM : 125210856
JURUSAN : Manajemen-S1
FAKULTAS : Ekonomi
JUDUL : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Pada PT.Sinarmas RendraNusa Pekanbaru

Disahkan oleh :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Abd. Razak Jer.SE.,M.Si

Drs.Asril.,MM

Mengetahui :

DEKAN

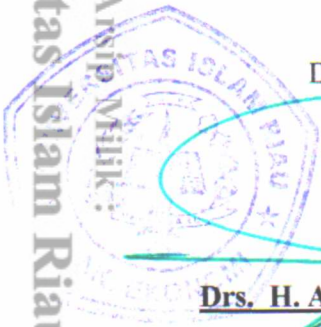
KETUA JURUSAN MANAJEMEN S1

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

Azmansyah, SE., M.Ecom

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rifky Fonda Bahar
NPM : 125210856
Program Studi : Manajemen S-1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas RendraNusa Pekanbaru

Disetujui oleh tim penguji:

Nama

Tanda Tangan

1. Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti, MM
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE.,MM

Pembimbing I

Pembimbing II

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

(Drs. Asril, MM)

Ketua Jurusan

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Rifky Fonda Bahar

NPM : 125210856

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen S-1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Sponsor : Abd.Razak Jer, SE., M.Si

Co. Sponsor : Drs. Asril, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas RendraNusa Pekanbaru

No	Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	05-04-2016	✓		1.Perbaikan 2.Permasalahan penelitian 3.Data/table terbalik		
2	12-01-2016	✓		Acc Seminar Proposal		
3	02-05-2017		✓	Populasi dan sampel		
4	04-05-2017		✓	Acc seminar Proposal		
5	21-02-2018	✓		Acc questioner penelitian		
6	11-08-2018	✓		1. Teori utama variabel y 2. Tabel 3. Rekapitulasi Variabel x 4. Uraian deskriptive/tabel 5. Kesimpulan		
7	13-08-2018		✓	1. Abstrak 2. Tabel		
8	02-10-2018	✓		Analisis Deskriptive tabel dengan isi tabel		
9	23-10-2018	✓		Lampiran data		
10	05-03-2019	✓		Acc seminar hasil		
11	11-03-2019		✓	Acc Seminar Hasil		

Pekanbaru. 05 April 2019

Wakil Dekan I



[Handwritten signature]

Dr. Firdaus AR, S.E., M.Si, Ak. Ca



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1630/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 18 Maret 2019, Maka pada Hari Selasa 26 Maret 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 : Rifky Finda Bahar
2. NPM : 125210856
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Kandra Nusa Pekanbaru
5. Tanggal ujian : 26 Maret 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **B (65,25)**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Abd Razak Jer, SE., M. Si
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Kamar Zaman, SE., MM

Saksi

1. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

(.....)

Pekanbaru 26 Maret 2019

Mengetahui
Dekan,

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Asip

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1630/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 dilak-
sanakan 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 Univer-
sitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
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 : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

N a m a : Rifky Finda Bahar

N P M : 125210856

Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada
PT. Sinar Mas Kandra Nusa Pekanbaru

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Penyajian	Anggota
5	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	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.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Maret 2019
Dekan.

Drs. Abrar., 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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

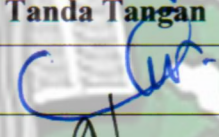
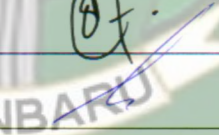
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rifky Finda Bahar
NPM : 125210856
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Kandra Nusa Pekanbaru
Hari/Tanggal : Selasa 26 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Drs. Asril, MM		

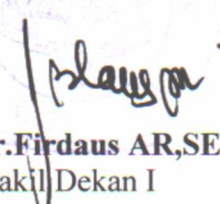
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 66 (B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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

Pekanbaru, 26 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

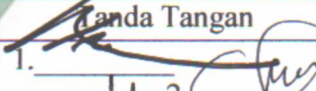
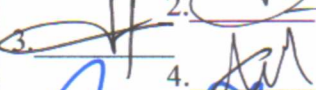
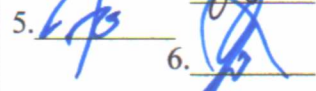
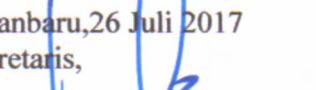
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rifky Fonda Bahar
NPM : 125210856
Judul Proposal : Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Sinarmas Rendranusa Pekanbaru.
Pembimbing : 1.Abd.Razak Jer,SE.M.Si
2.Drs.Asril,MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 26 Juli 2017

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.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		1. 
2.	Prof. Dr. Dra.Hj. Sri Indrastuti. S.MM		2. 
3.	Yul Efnita, SE., MM		3. 
4.	Syaefullah, SE., M.Si		4. 
5.	Awliya Afwa, SE., MM		5. 
6.	Eva Sundari, SE.,MM		6. 

Coret yang tidak perlu



Mengetahui

An.Dekan bidang akedemis

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

Pekanbaru,26 Juli 2017
Sekretaris,

Azmansyah,SE.M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1655/Kpts/FE-UIR/2017
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 25 Februari 2017 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 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 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. Pembangun
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/I/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.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Rifky Fonda Bahar
N P M : 125210856
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Rendra Nusa Pekanbaru..

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.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 3 Maret 2017
Dekan,

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

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak manapun kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis 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 apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, April 2019

Yang membuat pernyataan,



Rifky Fonda Bahar

Abstrak

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU

Oleh:

RIFKY FONDA BAHAR

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No 121 Komplek Plaza Senapelan.. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 76 orang yang berasal dari karyawan tetap PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier sederhana. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.0 for windows. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel Penempatan Karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini ditentukan nilai t hitung $>$ t table ($9,548 > 1,876$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55.20%, Maka variabel Penempatan Karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : *Penempatan Karyawan, Prestasi Kerja*



Abstract

THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT TOWARD OF THE EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN PT. SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU

By:

RIFKY FONDA BAHAR

The purpose of this study is to explain the effect of employee placement on work performance. The research was conducted at PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru which is located at Jalan Jendral Sudirman No. 121 Komplek Plaza Senapelan .. The number of samples taken is 76 people from permanent employees of PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. To analyze data used simple linear regression. Statistical calculations are performed using the help of the SPSS 20.0 for Windows computer program. From the results of the study, it can be seen that the Employee Placement variable (X) has a positive and significant effect on the variable Job Performance (Y). This is determined by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($9,548 > 1.876$) then H_0 is accepted and H_a is rejected, While the value of the coefficient of determination is 0.552 or 55.20%, the Employee Placement variable (X) has a positive and significant effect on work performance, with a value significantly smaller than 0.05.

Keywords: *Employee Placement, Job Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.SINARMAS RENDRANUSA PEKANBARU”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs,Abrar,M.Si.,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Azmansyah,SE.,M.com Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau beserta seluruh staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
3. Bapak Abd. Razak Jer.SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs.Asril.,MM selaku pembimbing II dan juga Penasehat Akademis yang telah banyak dengan sabar membimbing serta memberikan waktu, masukan, motivasi, serta semangat kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT membalas kebaikan keduanya dengan kebaikan rezeki dan kesehatan yang berlipat ganda, Amin.

4. Bapak dan ibu Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh Staf dan Karyawan yang ada di Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan
6. Seluruh karyawan PT Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru khususnya kepada Ibu Feny Harisanty selaku personalia pada PT Sinarmas Rendra Nusa yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu dalam proses penelitian ini.
7. Terutama sekali skripsi ini dipersembahkan untuk Ayahanda Baharuddin dan Ibunda Elizar, terima kasih yang tidak terhingga atas seluruh do'a restu dan kasih sayang yang diberikan kepada ananda yang selalu sabar mendidik serta memotivasi untuk menjadi yang terbaik dengan sabar dan penuh semangat memberikan motivasi kepada penulis mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini serta buat abang dan kakak-kakak penulis (Erick Gunawan Bahar, Melsa Sri Hastuti Bahar dan Pramudya Ananda Bahar) semuanya semoga menjadi anak yang berbakti bagi kedua orang tua, serta keluarga besar dan orang-orang sekitar yang sampai detik ini tiada henti memberikan support yang luar biasa bagi penulis.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2012 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau diantaranya Dharma Firlyano SE, Rahma Fitria SE, Novaliana SE, Serli Agustina SE, Gizella Hendini Putri SE yang selalu mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata dengan segala keterbatasan dan kekurangan penulis ucapkan mohon maaf atas segala kesalahan dan kesilapan dalam penulisan maupun

perkataan karena manusia mempunyai kemampuan yang terbatas dan kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi amalan bagi penulis sendiri, serta bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi semua pihak umumnya, Amin.

Pekanbaru, April 2019

Penulis

RIFKY FONDA BAHAR



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang masalah.....	1
1.2 Perumusan masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian.....	8
1.4 Sistematika penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Penempatan Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan.....	12
2.1.2 Konsep Penempatan Tenaga Kerja	17
2.2 Prestasi Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	22
2.2.2 Aspek-Aspek Prestasi Kerja	23
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ...	24
2.2.4 Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja	26
2.2.5 Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja	

Karyawan	30
2.3 Penelitian Terdahulu	32
2.4 Kerangka Pemikiran	33
2.5 Hipotesis	34
2.6 Variabel Penelitian	34
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Lokasi Penelitian	35
3.2 Operasional Variable	35
3.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.3.1 Data Primer	37
3.3.2 Data Sekunder	37
3.4 Populasi Dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknis Analisis Data	38
3.6.1 Analisis kualitatif	38
3.6.2 Analisi kuantitatif	38
3.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana	41
3.8 Analisis Korelasi Linier Sederhana	41
3.8.1 Koefisien Korelasi (r)	41
3.8.2 Uji Determinasi (r^2)	42

3.8.3 Uji T (Uji Sampel)	42
3.8.4 Koefisien Epsilon	43
BAB IV : GAMBARAN UMUM ORGANISASI	44
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.2 Visi dan Misi.....	45
4.2.1 Visi	45
4.2.2 Misi	45
4.3 Struktur Organisasi	45
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1 Karakteristik Responden.....	50
5.2 Uji Validitas.....	52
5.3 Uji Reliabilitas	53
5.4 Analisis Penempatan Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru	54
5.5 Analisis Prestasi Kerja	68
5.6 Analisis Data.....	79
5.7 Pembahasan	84
BAB VI : PENUTUP.....	86
6.1 Kesimpulan	86
6.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam pengelolaan bisnis di Indonesia, terdapat satu hal yg harus diperhatikan, yaitu penempatan karyawan. Pengelola sumber daya manusia terutama yang memegang posisi kunci, peranan pemilik perusahaan sangat dominan dalam keputusan penempatan karyawan. Tidak jarang peranan atau jabatan-jabatan strategis dipegang oleh keluarga atau kerabat dekatnya, sehingga kurang memperhatikan kemampuan dan prestasi kerja. Sebuah perusahaan harus dapat mengatur strategi bisnis dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dari tahun ke tahun, salah satu bidang yang harus diperhatikan adalah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik

akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Salah satu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat sesuai dengan istilah *the right man on the right place*. Dengan berfungsinya secara tepat jabatan yang didudukinya, seorang karyawan memiliki peluang untuk mengaktualisasikan dirinya secara lebih nyata di perusahaan. Hal ini secara langsung atau tidak langsung juga memungkinkan karyawan menjadi semakin produktif sehingga keberhasilan yang lebih besar atau jabatan karir yang semakin membaik kian membaik dapat pula diraihinya.

Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi dan kejelasan peranan seorang karyawan. Kejelasan peranan seorang karyawan ini berarti penempatan karyawan dalam suatu jabatan tertentu. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan

pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Proses penempatan karyawan ini tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

PT.Sinarmas Rendra Nusa merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung seperti pada pengelolaan Gedung Plaza Senapelan Pekanbaru, dalam hal untuk mendukung tercapainya tujuan- tujuan dan terlaksananya fungsi utama dari pemakaian gedung secara optimal. Sebagai suatu bidang usaha jasa pengelolaan gedung, maka dalam menjalankan aktivitasnya Perusahaan ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang cakap dan terampil dibidangnya sebagai salah satu sumberdaya untuk menunjang kelancaran dari aktivitas perusahaan tersebut.

PT SinarMas Rendra Nusa adalah salah satu perusahaan yang cukup banyak menggunakan tenaga kerja di dalam operasionalnya. Adapun perkembangan jumlah karyawan menurut tingkat pendidikan mulai jenjang

SMA/seserajat keatas pada PT SinarMas Rendra Nusa selama tahun 2012 – 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Menurut Tingkat pendidikan Pada
PT SinarMas Rendra Nusa Pekanbaru Tahun 2012 – 2016

Tahun	Tingkat Pendidikan			Jumlah (Orang)
	SMA	D3	S1	
2012	60	10	6	76
2013	61	9	6	76
2014	62	9	5	76
2015	60	10	6	76
2016	59	10	7	76

Sumber : PT SinarMas Rendra Nusa

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat ada beberapa jenis latar belakang pendidikan karyawan PT SinarMas Rendra Nusa Pekanbaru. Pada tahun 2012 – 2016 didominasi tingkat pendidikan SMA sederajat pada kegiatan kerja karyawan PT SinarMas Rendra Nusa. Kemudian diikuti oleh pendidikan Diploma dan S1 dan juga cenderung berfluktuasi.

Adapun uraian pekerjaan atau jabatan yang ada dalam struktur organisasi PT SinarMas Rendra Nusa Pekanbaru adalah seperti terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Uraian Pekerjaan/Jabatan Pada Struktur Organisasi
PT SinarMas Rendra Nusa Pekanbaru

No	Bagian	Jabatan	Persyaratan Pekerjaan/ Jabatan	
			Pendidikan Formal	Keahlian / Keterampilan Kerja
1	Pimpinan/Manajemen perusahaan	Manager	S1	Memiliki kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan
2	Marketing & Promotion	KA Marketing/ Staff Marketing	SMA – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian marketing yang berkaitan dengan perusahaan
3	Financial & Accounting	Accounting Supervisor/ Staff Accounting	SMA – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian accounting yang berkaitan dengan perusahaan
4	Administrasi & Personel	KA.ADM & Finance /Staff ADM	SMA – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian administrasi yang berkaitan dengan perusahaan
5	Tenant Relation	Staff Humas & Personalia	SMA – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian personalia atau SDM yang

				berkaitan dengan perusahaan
6	Mechanical & Electrical	Teknik	SMA – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian listrik yang berkaitan dengan perusahaan
7	Informasi	Operator Sound System	SD – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian suara atau sound system yang berkaitan dengan perusahaan
8	Office Boy	Penanggung Jawab/CS Driver	SD – S1	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian pembersihan yang berkaitan dengan perusahaan
9	Build Service	Tukang Kayu/Tukag Besi/Taman	SD - SMA	Memiliki kemampuan penyelenggaraan urusan dibagian perbaikan alat alat yang rusak atau interior yang bermasalah
10	Security	Security	SD - SMA	Memiliki Kemampuan untuk menjaga keamanan yang berkaitan dengan perusahaan

Sumber : PT SinarMas Rendra Nusa Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam memperkerjakan para karyawannya, maka PT SinarMas Rendra Nusa telah menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan jabatan yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan pra survei pada perusahaan tersebut dapat diindikasikan permasalahannya :

1. Penempatan karyawan pada beberapa bagian bidang pekerjaan/tugas/jabatan, masih belum sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan kerja yang dimiliki.
2. Pimpinan perusahaan masih kurang memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawan (pelatihan yang relevan dengan tugas karyawan)
3. Perusahaan masih belum menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan karyawan meliputi, kompetensi dasar dan kompetensi bidang.
4. Perusahaan kurang memperhatikan suatu sistem penghargaan baik berupa kompensasi (promosi jabatan maupun kenaikan pangkat).

Proses penempatan sangat menentukan kualitas kerja sumber daya manusia yang akan diperoleh karyawan di perusahaan sehingga mampu menunjang pencapaian prestasi apabila dilaksanakan dengan sebaik baiknya.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan karywan terhadap prestasi kerja, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian tentang hal tersebut pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, dan kemudian

mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul : **Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini “Apakah Penempatan Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

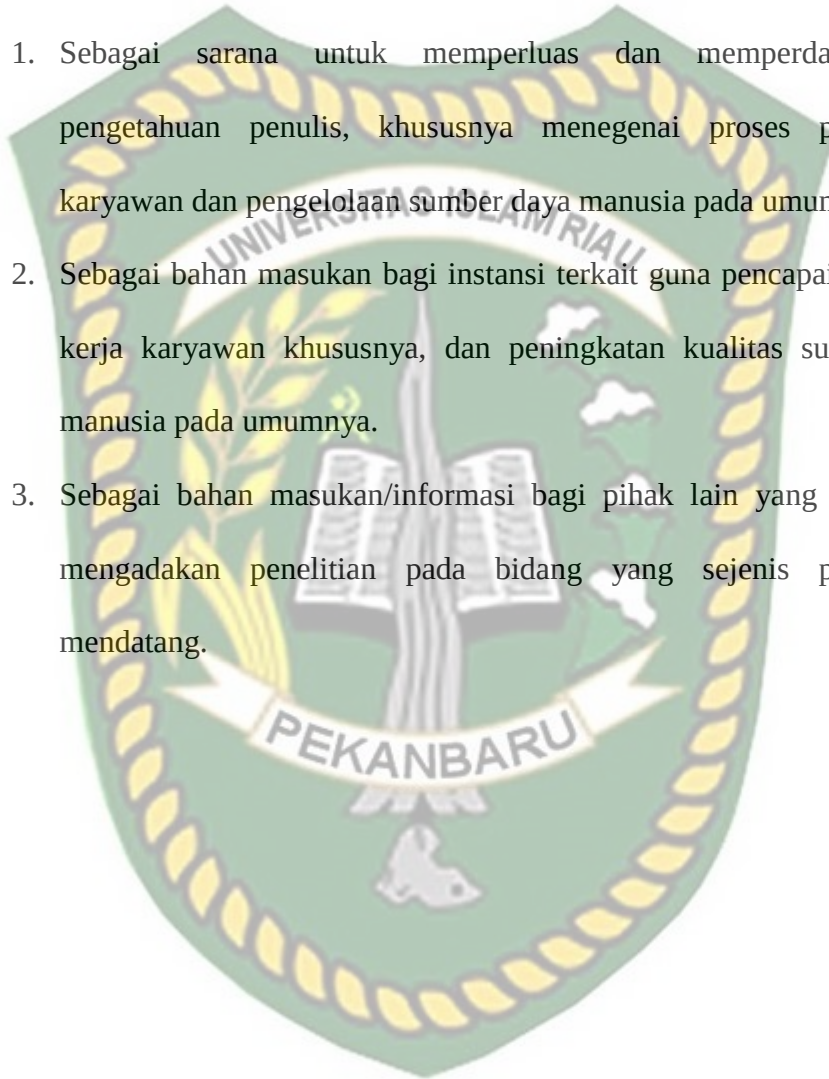
1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan pada PT Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan penulis kerjakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Sebagai sarana untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya mengenai proses penempatan karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya.
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait guna pencapaian prestasi kerja karyawan khususnya, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada umumnya.
3. Sebagai bahan masukan/informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian pada bidang yang sejenis pada masa mendatang.



1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan ini akan dibagi kedalam beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, dan mengemukakan tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini mengemukakan berbagai konsep dan teori-teori yang berkaitan penempatan karyawan, prestasi kerja dan mengemukakan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data yang dilakukan di dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian yang terdiri dari identitas responden, analisis penempatan, analisis prestasi kerja yang menjadi penelitian dan pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai pertimbangan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Penempatan Karyawan

2.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah dikumpul dan lamaran seseorang diterima akhirnya seseorang memperoleh status dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Beranjak dari filosofi dasar manajemen yang berbunyi *The right man on the right place* yang artinya bahwa dalam menempatkan seorang pekerja sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penempatan karyawan merupakan bagian dari konsep pengadaan karyawan, keberhasilan dari seluruh program pengadaan karyawan terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan yang bersangkutan. Kenyataan menunjukkan bahwa jarang terjadi seorang karyawan secara langsung dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat.

Menurut Hasibuan (2011:62) penempatan (placement) adalah: Tindakan lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut Manulang (2004 : 17) mengatakan bahwa: Penempatan memiliki arti yang sangat penting karna penempatan merupakan langkah yang paling menentukan dalam seleksi personalia. Penempatan menciptakan hubungan antar perusahaan dengan individu bersangkutan, pertimbangan yang cermat harus diberikan pada proses pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut Desseler (2000 : 156) penempatan adalah: Proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip dari Suwatno (2003 : 138) mendefinisikan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan , kecakapan dan keahliannya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009 : 198) penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manager lini dan supervisor karyawan dalam divisi tertentu. Peran departemen SDM adalah memberikan usulan dan nasehat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.

Seleksi dan penempatan yang efektif meliputi kesesuaian antara kebutuhan organisasi perusahaan untuk mendapatkan pelamar yang memenuhi syarat, serta kebutuhan calon karyawan akan job yang diinginkannya. Keputusan tentang seleksi dan penempatan bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Ketepatan penempatan calon karyawan bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dengan tuntutan job juga kecocokan antara kepribadian, minat kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang diisi bisa saja dalam bentuk :

- a. Pekerjaan yang baru dibuka karena hasil dari job analysis dan desain pekerjaan
- b. Pekerjaan yang baru ditinggalkan karyawan karena pensiun atau mengundurkan diri atau promosi, mutasi dan demosi.
- c. Job tersebut tentunya diisi oleh karyawan lama ataupun karyawan baru yang sesuai dengan kondisi job description dan job specification yang ada.

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa didalam penempatan tenaga kerja haruslah sesuai dengan bidang yang dikuasai atau sesuai dengan latar

belakang pendidikan yang dimiliki, karena hal tersebut merupakan faktor yang mendorong lancarnya penyelesaian suatu pekerjaan. Apabila terjadi kesalahan penempatan tenaga kerja akan menyebabkan kekeliruan dan kekacauan dalam melaksanakan pekerjaan, karena tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Menurut Mortoyo (2000 : 78-91) : Sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan dan usia.

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang karir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki akademis rata rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya. Sebaliknya, pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan bekerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkatan keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pepatah klasik mengatakan, *pengalaman adalah guru yang paling baik (experience is the best teacher)*.

3. Kesehatan Fisik Dan Mental

Dalam penempatan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Adapun untuk menilai kesehatan mental, tak semudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidang itu. Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan tenaga kuat serta bukan pada bagian bagian operasi mesin - mesin produksi. Sebaliknya, pekerjaan yang berat untuk tenaga kerja yang fisiknya benar benar kuat. Hal ini sangat penting karena apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mendapat kerugian.

4. Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat dijadikan bahan pertimbangan,

khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya.

5. Usia

Dalam penempatan kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umumnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisinya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik, sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua, Sastrohadiwiryo (2002).

2.1.2 Konsep Penempatan Tenaga Kerja

1. Penempatan Karyawan Baru

Sebelum seorang karyawan ditempatkan maka karyawan tersebut memerlukan orientasi terlebih dahulu, untuk mengenal lingkungan kerja yang akan dihadapinya. Pertemuan orientasi merupakan sambutan yang resmi dari organisasi, pertemuan ini hendaknya diadakan dengan keramahmatan dan penuh pengertian

Program orientasi yang ideal dapat memberikan kepercayaan dan kebanggaan dalam dirinya sendiri serta organisasi, pertemuan yang diselenggarakan dengan baik akan sulit dilupakan oleh karyawan. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan

dijadikan pertimbangan bagi seorang karyawan baru untuk ditempatkan pada posisinya.

2. Penempatan Karyawan Lama

Telah diketahui bahwa penempatan karyawan baru merupakan kelanjutan dari hasil seleksi yang kemudian diberi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan untuk penempatan pegawai lama mengandung arti pelaksanaan alih tugas yang terdiri dari :

1) Mutasi/Perpindahan

Hasibuan (1997 : 114) menyatakan : Mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi), dengan tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Marwansyah dan Mukaram (2000 : 59) mutasi adalah : Perpindahan dari suatu jabatan keposisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan jenjang relatif sama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah perubahan atau perpindahan posisi atau jabatan keposisi lain yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi, dimana gaji, tanggung jawab dan jenjang organisasi yang relatif sama. Mutasi atau perpindahan karyawan dapat terjadi karena :

a. Keinginan karyawan itu sendiri yang disebabkan :

- Karyawan merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya.
- Karyawan tidak dapat merasa bekerja sama dengan rekan sekerjanya atau dengan atasannya.
- Karyawan merasa bahwa tempat atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik karyawan.

b. Keinginan instansi dengan tujuan :

- Instansi atau perusahaan ingin menunjukkan kepada karyawan bahwa mutasi bukan merupakan hukuman melainkan upaya untuk menjamin kelangsungan pekerjaan karyawan.
- Instansi atau perusahaan ingin menghindari rasa jenuh karyawan pada jenis – jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama.

2) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Pedoman atau dasar dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan adalah :

a. Pengalaman

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan “guru” yang berharga, kelemahannya

adalah seseorang yang kemampuannya sangat terbatas, tapi perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang kemampuannya rendah, sehingga perkembangan kelangsungan perusahaan disangsikan. Semakin lama seorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan semakin banyak pengalaman yang didapat.

b. Kecakapan

Kecakapan (ability) yaitu seorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan, kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi :

- Kecakapan dalam melaksanakan prosedur kerja yang praktis, teknik teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
- Kecakapan dalam menyatukan dan menyelesaikan bermacam macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan dalam situasi manajemen.
- Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Dari keterangan diatas dapat diambil atau diketahui bahwa di dalam penempatan tenaga kerja haruslah sesuai dengan bidang yang dikuasai atau sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Karena hal tersebut merupakan faktor yang dapat mendorong lancarnya penyelesaian suatu pekerjaan. Apabila terjadi kesalahan penempatan tenaga kerja akan menyebabkan kekeliruan dan kekacauan dalam melaksanakan pekerjaan, karena tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dan akan memperlambat kegiatan dalam organisasi.

c. Kombinasi Pengalaman Dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

- Moral pegawai akan semakin baik, bergairah, semangat dan prestasi kerjanya semakin meningkat.
- Memotivasi pegawai untuk memperdalam pengetahuannya dan memaksa diri mengikuti pendidikan formal.
- Disiplin pegawai semakin baik, sebab disiplin termasuk elemen yang akan mendapatkan penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- Memotivasi berkembangnya persaingan yang sehat dan dinamis di antara para pegawai.
- Perusahaan/instansi akan menempatkan pegawai yang terbaik pada setiap jabatan.

Kelemahan – kelemahannya :

- Pegawai yang kurang mampu akan frustasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.
- Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan.

3) Demosi

Demosi karyawan (demotion) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, wewenang dan tanggung jawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah (Hasibuan : 122-123). Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindari kerugian perusahaan/instansi, memberikan jabatan/posisi, gaji dan status yang tepat sesuai dengan kemampuannya/kecakapan yang bersangkutan. Demosi merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya, sehingga jabatannya diturunkan.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manager selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) prestasi kerja adalah: Kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007:72) bahwa prestasi kerja merupakan: Suatu hal kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Justine Sirait (2006 : 128) Prestasi kerja adalah: proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan

2.2.2 Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Veitzhal Rivai dalam (Mangkunegara, 2006:50) menyatakan bahwa :

Aspek-aspek prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian dari masing masing tenaga pengajar, staf serta atasan ke dalam bidang operasional lembaga pendidikan secara menyeluruh, yang pada intinya individu – individu tersebut memahami tugas , fungsi serta tanggung jawabnya.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Supardi (Mangkunegara, 2006:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1.Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi penelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2.Kuantitas Kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3.Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

4.Penyesuaian Pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5.Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

1. Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam Baron & Byrne (1994), mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.

Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberi dalam bentuk gaji, bonus ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seseorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasanannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas masa kerja, kemampuan atau keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan

prestasi kerja yang baik, sehingga kesempatannya untuk menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

2.2.4 Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan diperkerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Pada umumnya orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Dr Mutiara S Panggabean, M.E (2002: 66) dalam bukunya Sumber Daya Manusia adalah: Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor diatas, semakin besar presentasi kerja karyawan bersangkutan.

Dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan continue antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi bahwa meras diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh.

Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut : ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif, melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektivitas.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu :
 - a. Dalam hal penilaian tersebut bersifat positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang meras mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberi kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arisp kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestsai kerja setiap orang menjadi bahan selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai

mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Jelaslah bahwa bagian kepegawaianlah yang secara terpusat bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem penilaian prestasi kerja bagi semua satuan kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari pemusatan tugas ini dbagian kepegawaian ialah untuk menjamin keseragaman yang tidak hanya tercermin pada objektivitas, akan tetapi juga mempermudah pendokumentasian. Dalam hubungan pendokumentasian dapat ditambahkan bahwa dewasa ini banyak organisasi yang sudah mengembangkan sistem informasi kepegawaian dengan memanfaatkan bantuan komputer.

Bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada di dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Jadi, dengan penilaian prestasi kerja dapatlah diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya.

Bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi. Sebaliknya, karyawan yang prestasinya rendah prestasikerjanya dapat diperbaiki dengan memindahkan kejabatan yang sesuai dengan kecakapannya ataupun melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pimpinan dan perusahaan.

2.2.5 Job Specification dan Job Description

Setiap perusahaan biasanya memiliki seorang pekerja yang tugasnya melakukan rekrutmen kepada calon karyawan baru, bagian ini biasanya dipegang oleh HRD. Ketika HRD di perusahaan tersebut memberikan informasi yang salah mengenai lowongan pekerjaan tentu saja akan membuang waktu dan tenaga baik itu bagi HRD maupun calon karyawan.

Sebagai calon karyawan sekaligus pencari kerja, tentunya anda harus bisa memahami perbedaan job description dan job specification dengan baik. Dengan memahami job deskripsi dan job spesifikasi, anda dapat memahami dan menganalisa bagaimana kira-kira tugas yang akan anda kerjakan dan bagaimana kesulitan dari pekerjaan tersebut. Pada dasarnya arti dari job description dan job specification adalah dua hal yang berbeda. Berikut akan kami jelaskan mengenai perbedaan job description dengan job specification.

1. Pengertian job description (job deskripsi)

Job description (jobdesc) adalah sebuah bagian atau catatan yang menjelaskan dan memberikan gambaran secara umum tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan kata lain job description berfungsi untuk menjelaskan bagaimana tugas, tanggung jawab serta wewenang yang akan dipegang pada sebuah jabatan secara garis besar.

Job description menjelaskan bagaimana gambaran sederhana mengenai pekerjaan yang dilakukan didalam departemen atau divisi, sehingga job description tidak menjelaskan bagaimana tugas yang harus dilakukan oleh karyawan secara rinci.

Tujuan dari job description adalah guna untuk memberikan pemahaman mendasar mengenai bagaimana sebuah divisi atau departemen bekerja. Hal ini sangat penting guna menghindari terjadinya kesalahpahaman mengenai tugas dan pekerjaan yang akan diterima.

2. Pengertian Job Specification (job spesifikasi)

Job specification atau job spesifikasi adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang atau pencari kerja untuk bisa masuk dan menduduki jabatan dalam perusahaan. Persyaratan ini diberikan oleh perusahaan agar nantinya karyawan yang menduduki posisi di tersebut dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan. Job specification biasanya berisi dengan persyaratan pengalaman kerja, minimal jenjang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan keahlian baik itu keahlian secara terinci seperti misalnya mampu menggunakan aplikasi komputer ataupun keahlian secara umum seperti mampu berkomunikasi dengan baik, disiplin dan teliti. Dengan

memberikan standard pada job specification, calon karyawan dapat menimbang dan menilai apakah kemampuannya sanggup untuk memenuhi persyaratan yang diberikan atau malah sebaliknya.

Setelah job description dan job specification tersebut telah tersusun dengan baik dan jelas maka telah terbentuk suatu sistem yang disebut dengan job profiling (analisa jabatan), dimana perusahaan telah meletakkan dasar yang kuat bagi proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Arah perencanaan dan pengembangan pegawai menjadi lebih terarah dimulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan sampai pada penilaian kinerja (performance management) dan hingga suksesi pegawai.

2.2.6 Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penempatan adalah suatu kebijaksanaan perusahaan dalam menugaskan atau menempatkan para karyawan, baik karyawan yang baru diterima maupun promosi serta pengalihan tugas karyawan yang ada di perusahaan, yang didasarkan atas pertimbangan kemampuan karyawan karyawan. Dengan demikian, jika proses penempatan karyawan dilakukan secara efektif sehingga menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan kerjanya, maka akan menunjang tercapainya prestasi kerja yang diharapkan.

Sedangkan pengertian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penempatan karyawan atau pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan sikap menuju prestasi kerja karyawan itu sendiri, sehingga tujuan yang diharapkan akan terlaksana sesuai dengan harapan.

Dari uraian diatas, maka jelaslah bahwa proses penempatan yang dilaksanakan berkaitan erat dan berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja yang akan dicapai seorang karyawan dalam aktivitasnya bekerja dalam sebuah instansi, dan proses penempatan tenaga kerja yang tepat akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

Ada beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan adanya kaitan tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja, antara lain sebagai berikut :

Menurut Octaria (2007 : 33) menjelaskan bahwa :
penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu cara menunjang ke arah terciptanya prestasi, sehingga hal ini dapat mencapai tujuan perusahaan karena di dapatnya orang-orang yang tepat, dimana orang-orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa akan datang perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja masa yang akan datang.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Syaiful Karyawan (2006)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi di PT Octa Persada Malang	Variabel Penelitian : Penempatan Karyawan (variabel X) dan Prestasi Kerja (Variabel Y), Hasil Penelitian adalah adanya pengaruh secara signifikan variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap variabel terakit yaitu Prestasi Kerja
2.	Silvi Salfiah (2010)	Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Boma Bism Indra Pasuruan	Penelitian Ini menggunakan analisis korelasi product momen dari karl Person, Hasil Penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
3.	Hidayat (2008)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Argo Provinsi Jawa Barat	Variabel penelitian : Penempatan Karyawan (X) dan Prestasi Kerja (Y) , Hasil Penelitian adalah penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu diperlukan analisis yang baik sebelum melakukan penempatan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: “Diduga bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Cabang Pekanbaru”.

2.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel penelitian yang akan di analisis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

- Penempatan Kerja Karyawan (Variabel X)
- Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Sinarmas Rendra nusa yang terletak di kota Pekanbaru Provinsi Riau yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman No 121 Kom plaza senapelan.

3.2 Operasional Variabel

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
A. Penempatan (Variabel X) ialah proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas /jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui	a. Deskripsi Pekerjaan	1. Kejelasan tugas dan tanggung jawab 2. Kesesuaian dengan kondisi pekerjaan 3. Kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab	Ordinal 1-3
	b. Spesifikasi pekerjaan	4. Kesesuaian latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan tugas pekerjaan 5. kesesuaian keahlian/keterampilan dengan tugas pekerjaan 6. kesesuaian pengalaman	Ordinal 4-8

promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Dessler, 2000)		kerja dengan tugas pekerjaan 7. kesesuaian supervisi dengan tugas pekerjaan 8. kesesuaian minat dengan tugas pekerjaan 9. kesesuaian pengalaman sebelum bekerja dengan tugas pekerjaan 10. kesesuaian diklat yang pernah diikuti dengan tugas pekerjaan	
B. Prestasi Kerja (Variabel Y) ialah kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Prabu Mangkunegara 2001 : 67)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja	1. Keterampilan dalam bekerja 2. Kesetiaan terhadap perusahaan 3. Tingkat Ketelitian 4. Pencapaian target yang dihasilkan 5. Kejujuran dalam bekerja 6. Kepuasan Terhadap Hasil Pekerjaan 7. Kerja sama 8. Tanggung jawab	Ordinal 1-3 Ordinal 4-8

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang akan penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sinarmas Rendra nusa Pekanbaru.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data-data yang akan penulis peroleh dari pihak PT Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah Keseluruhan objek penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru yang berjumlah 76 orang.

3.4.2 Sampel

Suharsimi (2006 : 131) bahwa : sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Karena jumlah karyawan tidak terlalu besar maka penelitian ini menggunakan metode sensus (sampel jenuh) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012 : 96).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

- a. Kuisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner (daftar pertanyaan) yang ditujukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Mas Rendra Nusa Pekanbaru.
- b. Interview, yaitu melakukan wawancara pihak PT. Sinar Mas Rendra Nusa Pekanbaru, terkait dengan penempatan kerja yang diberikan. Kepada karyawan PT. Sinar Mas Rendra Nusa Pekanbaru.
- c. Observasi, peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif-kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan yaitu penelitian yang bertujuan untuk memaparkan dan menjelaskan sifat suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian ini dilakukan.

3.6.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS For Windows Ver 20 adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

a. *Editing* (pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

b. Pemberian kode

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok kedalam kategori yang sama.

c. Pemberian skor

Skor adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa, atau mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan skor digunakan skala ordinal yang pengukurannya sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban sangat sesuai.
2. Skor 4 untuk jawaban sesuai.
3. Skor 3 untuk jawaban cukup sesuai.
4. Skor 2 untuk jawaban tidak sesuai.
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai.

3.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected Item – Total Correlation* pada output *Cronbach Alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independent. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 76 dan besarnya df dapat dihitung $76 - 2 = 74$, dengan $df = 74$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,196. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006). Dengan jumlah sampel (n) adalah 98 dan tingkat signifikan 0,05 maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah: $r(0,05 ; 76 - 2 = 74) \Rightarrow 0,196$.

Bila: $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi indikator (variabel) penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk menguji keandalan kuisioner yang digunakan maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien α diatas 0,60. Menurut Nunnally (1967) dalam

Ghozali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y). Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y.

Model Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

3.8 Analisis Korelasi Linier Sederhana

3.8.1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 dengan tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi diantara variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadinya hubungan yang sangat tinggi.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi tersebut, maka dapat dilihat data variable rank/koefisien berikut :

TABEL 3.2
INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Rasul, Agung Abdul. 2011. *Ekonomitrika, Formula Aplikasi dan Managemen*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

3.8.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara fariabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variabel terikat Y dapat dipengaruhi oleh variabel bebas X. Besarnya koefisien determinasi adalah $0 < r^2 < 1$ Bila nilai koefisien determinasi lebih kecil atau sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya varabel Y tidak dapat dipengaruhi oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya varabel dari Y secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh X. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

3.8.3 Uji t (Uji Sampel)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen penempatan karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Prestasi kerja (Y),signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini

adalah 5% = 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- jika t hitung > t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
- jika t hitung < t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.8.4 Koefisien Epsilon

Koefisien epsilon adalah variabel pengganggu diluar variabel yang digunakan adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien epsilon adalah sebagai berikut:

$$P_{y_3} = \sqrt{1 - R^2}$$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sinarmas Rendra Nusa merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung pada pengelolaan Gedung Plaza Senapelan Pekanbaru, dalam hal untuk mendukung tercapainya tujuan- tujuan dan terlaksananya fungsi utama dari pemakaian gedung secara optimal. Sebagai suatu bidang usaha jasa pengelolaan gedung, maka dalam menjalankan aktivitasnya Perusahaan ini sangat membutuhkan tenaga kerja yang cakap dan terampil dibidangnya sebagai salah satu sumberdaya untuk menunjang kelancaran dari aktivitas perusahaan tersebut. Dalam penempatan yang ada di perusahaan ini sesuai dengan bidang yang dikuasai atau sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karena itu manajer HRD dan Personalia bekerja sama dalam prosel seleksi karyawan dalam perekrutan dan penempatan karyawan baru. PT Sinarmas Rendra Nusa memberikan penilaian prestasi kerja di akhir tahun dan memberikan bonus/penghargaan kepada karyawan yg memiliki prestasi di dalam bidangnya, dengan adanya penilaian prestasi kerja di perusahaan ini dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sendiri karena dengan adanya ini hasil kerja mereka di perusahaan tersebut dinilai dengan sewajarnya sekaligus kelemahan kelemahan yang ada di dalam diri individu karyawan dapat diketahui

sehingga membuat karyawan yang memiliki kelemahan memperbaiki diri mereka.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 VISI

Menjadi Pengelola gedung Dengan Standar Playanan Nasional dan terkemuka dibidangnya.

4.2.2 MISI

- a. Memberikan playanan dan kinerja yang propesional serta akuntabel
- b. Menjaga integritas dan meningkatkan nilai penyewaaan secara berkelanjutan

4.3 Struktur Organisasi

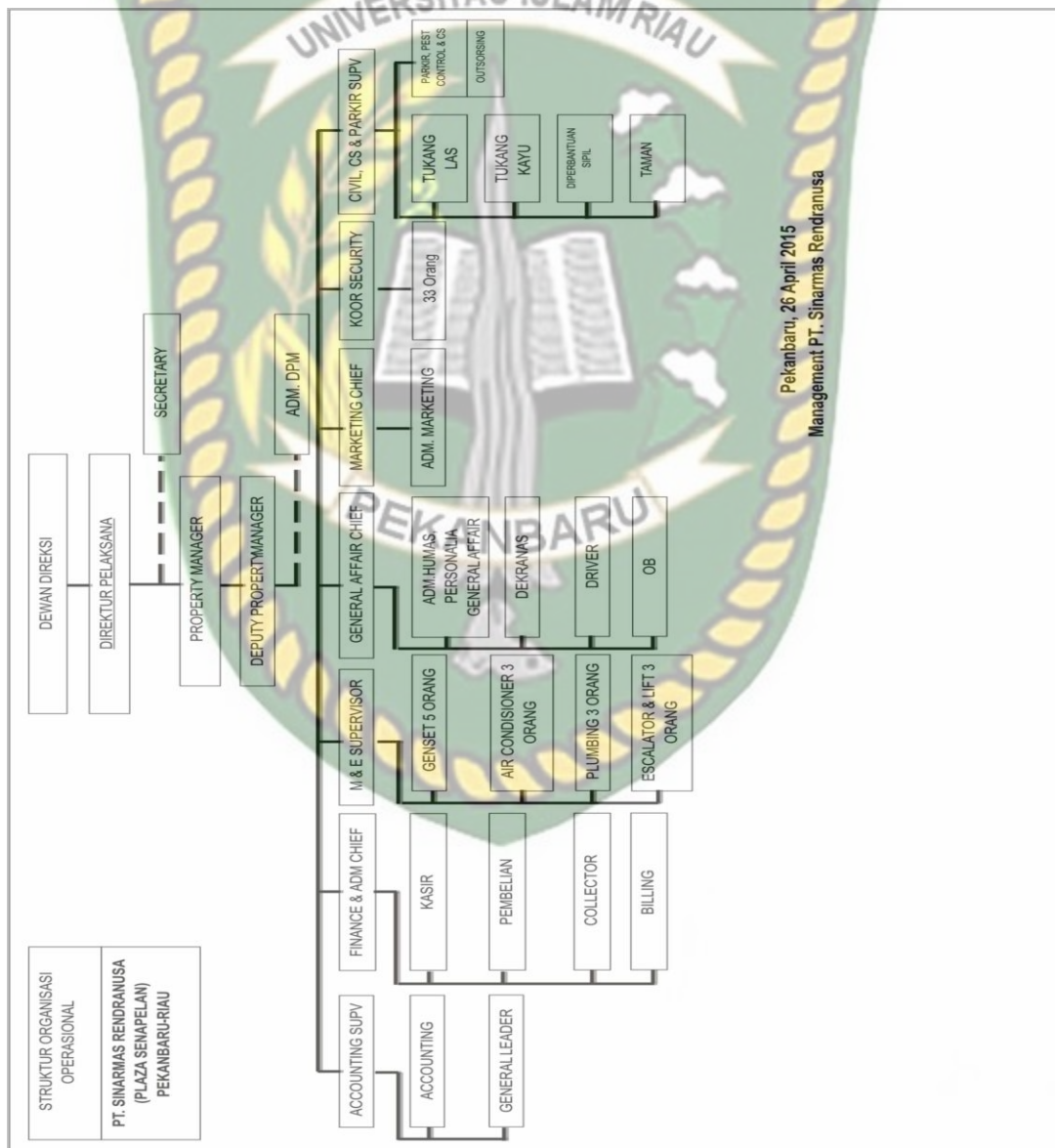
Struktur organisasi PT. Sinarmas Rendra Nusa adalah serangkaian aktifitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerjaan atau jabatan masing-masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk dari struktur organisasi PT. Sinarmas Rendra Nusa merupakan hubungan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal dan dikaitkan dengan tugas jabatan tiap tingkatan atasan dan bawahan.

Organisasi PT. Sinarmas Rendra Nusa mempunyai karakteristik bentuk organisasi dimana didalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada anggota-anggotanya serta mempersiapkan kegiatan-

kegiatan tersebut untuk dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai.

Struktur organisasi PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Struktur Organisasi PT. SINAR MAS RENDRA NUSA



Pekanbaru, 26 April 2015
Management PT. Sinarmas Rendranusa

1. Pimpinan/Manajemen Perusahaan

- a. Mencapai tujuan organisasi dan perusahaan bersama dengan karyawan yang dipimpin.
- b. Bertanggung jawab terhadap proses manajemen secara keseluruhan.
- c. Mengembangkan perusahaan.
- d. Mengevaluasi aktifitas organisasi/perusahaan dan pencapaian perusahaan.
- e. Menumbuhkan rasa kepercayaan antara karyawan.

2. Marketing dan Promotion

- a. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
- b. Melakukan indentifikasi dan meramalkan peluang pasar.
- c. Menganakan pengembangan jaringan pemasaran.
- d. Memantau potensi bawahan untuk dilakukan pembinaan sehingga menjadi lebih baik.
- e. Melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas strategi pemasaran yang telah ditetapkan.

3. Financial & Accounting

- a. Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c. Melakukan semua transaksi keuangan perusahaan.

- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.
- e. Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan ke uangan perusahaan.

4. Administrasi & Personel

- a. Mencatat seluruh pengeluaran dan pemasukan restoran.
- b. Mengarsipkan seluruh bukti pembelian barang-barang yang berhubungan dengan keperluan restoran.
- c. Berkoordinasi dengan divisi pembelian untuk membeli bahan-bahan di restoran.
- d. Mempersiapkan surat menyurat yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- e. Membuat laporan harian, mingguan, bulanan dan mengolah data yang diperlukan restoran.

5. Tenant Relation

- a. Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, mewawancarai dan memilih pelamar.
- b. Mengalokasikan sumberdaya manusia dengan tepat.
- c. Menyiapkan karyawan untuk bertugas dengan melakukan program pelatihan kerja.
- d. Membuat rencana dan melakukan orientasi kepada karyawan baru untuk menumbuhkan sikap positif terhadap tujuan perusahaan.

6. Mechanical & Electrical

- a. Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan (K3L).
- b. Melakukan kegiatan pembuatan sistem Mechanical berdasarkan hasil rancangan.
- c. Melakukan pemeliharaan sistem Mechanical yang telah dipasang.

7. Office Boy

- a. Membersihkan dan merapikan meja, kursi, computer dan perlengkapan lainnya.
- b. Membersihkan/facum karpet dan lantai.
- c. Mengirim atau mengambil dokumen antar divisi.
- d. Melayani permintaan fotocopy.
- e. Membersihkan piring, gelas dan perlengkapan makan karyawan.

8. Build Service

- a. Melakukan peremajaan interior secara berkala.
- b. Mebuat anggaran untuk peremajaan alat-alat dan interior secara berkala.
- c. Meperbaiki alat-alat yang rusak atau interior yang bermasalah.
- d. Melakukan peremajaan taman secara berkala.

9. Security

- a. Melakukan pengamanan asset ditempat kerja.

- b. Melakukan tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak di inginkan di lingkungan tugasnya, dengan melakukan pengamanan secara maksimal.
- c. Laporan dan pencatatan setiap aktifitas dan kejadian setiap hari dibuku laporan atau mutasi.
- d. Melindungi setiap orang yang berada di lingkungan tugasnya, dengan melakukan pengawasan segala aktifitas orang yang berada di lingkungan pengamanannya.
- e. Mengintegrasikan dan melakukan penyelidikan terhadap hal-hal yang mengganggu keamanan yang terjadi dilingkungan tempat dia bertugas.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dipilih sebagai objek penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang.

Untuk menganalisis masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini, maka sebelumnya klasifikasi identitas responden, sehingga mempermudah mencari, mengetahui dan menguji data yang akan diteliti lebih lanjut dari keterangan yang diberikan oleh responden, karena dengan adanya karakteristik maka akan mendukung kepastian responden yang diteliti apakah layak atau tidak layak, dari setiap karakteristik responden akan terdapat berbagai macam pertanyaan (kuisisioner) yang akan ditanyakan. Kemudian pertanyaan tersebut akan diolah dan diberi nilai sesuai alternative jawaban yang telah diberikan kepada responden.

Pada tabel berikut akan dijelaskan karakteristik responden yaitu kuisisioner PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. Berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, pekerjaan.

- a. Untuk melihat jenis kelamin responden pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

TABEL 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki-Laki	32	42,1
2	Perempuan	44	57.9
Jumlah		76	100

Sumber: hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa dari 76 orang responden yang digunakan dalam penelitian ini. Responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 44 orang atau 57,9% dan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 32 orang atau 42,1% berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan karena pekerjaan yang memiliki ketelitian seperti pembukuan, penerimaan karyawan dan keuangan lebih membutuhkan karyawan perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk memberikan masyarakat atau manusia yang cerdas, terampil dan berpengalaman. Tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan. Dengan pendidikan akan mudah seseorang menerima pembaharuan.

Untuk melihat lebih lanjut tentang tingkat pendidikan karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini.

TABEL 5.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1	SMA	58	76,3
2	DIPLOMA	11	14,5
3	SARJANA	7	9,2
Jumlah		76	100

Sumber: hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan responden yang Karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru yaitu 58 orang atau 76,3% berpendidikan SMA, 11 orang atau 14,5% Berpendidikan DIPLOMA, dan yang berpendidikan SARJANA sebanyak 7 orang atau 9.2%. Berdasarkan tabel diatas responden yang paling banyak PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru adalah yang berpendidikan SMA sebesar 58 orang atau 76,3%.

5.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk tingkat kevalitan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivarian*. Yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $\text{sig} \geq 0,05$ berarti valid. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator.

TABEL 5.3
Variabel Penempatan Kerja

Variabel/item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pk1	0,702	0,196	Valid
Pk 2	0,713	0,196	Valid
Pk 3	0,641	0,196	Valid
Pk 4	0,598	0,196	Valid
Pk 5	0,715	0,196	Valid
Pk 6	0,773	0,196	Valid
Pk 7	0,712	0,196	Valid
Pk 8	0,686	0,196	Valid
Pk 9	0,803	0,196	Valid
Pk 10	0,567	0,196	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS

Tabel 5.4
Variabel Prestasi Kerja

Variabel/item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pr1	0,808	0,196	Valid
Pr 2	0,825	0,196	Valid
Pr 3	0,722	0,196	Valid
Pr 4	0,853	0,196	Valid
Pr5	0,826	0,196	Valid
Pr6	0,799	0,196	Valid
Pr7	0,854	0,196	Valid
Pr8	0,681	0,196	Valid

Sumber: Data hasil olahan menggunakan program SPSS

Berdasarkan Tabel 5.3 dan 5.4 dapat disimpulkan bahwa semua item indicator penempatan kerja dan prestasi kerja adalah valid. Karna r-hitung (*Corrected Item - Total Correlation*) besar dari pada nilai r-tabel.

5.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada prinsipnya ditunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pada subyek yang sama semakin tinggi tingkat keandalan suatu alat ukur, semakin stabil dan semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Dalam uji reliabilitas ini batas nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dan uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Crombach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas semua variabel berada diatas 0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

TABEL 5.5
Uji Reliabilitas

Variabel	coef.alpha	Keterangan
Penempatam Kerja	0,878	Reliabel
Prestasi Kerja	0,920	Reliabel

Sumber: Data olahan menggunakan program SPSS

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja pada penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan karena nilai reliabelnya lebih besar dari 0,60.

5.4 Analisis Penempatan Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru

Penempatan karyawan merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sehingga definisi penempatan karyawan penempatan (*placement*) adalah tindakan lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut Hasibuan (2011 : 62).

Penempatan kerja ini sangat penting artinya bagi suatu perusahaan, karena tanpa penempatan karyawan yang tepat, maka tidak akan terjadi transaksi jual beli diantara keduanya.

5.4.1. Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan

Untuk mengetahui tanggap responden terhadap kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 5.6
Kejelasan Tugas Dan Tanggung Jawab Yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	14	28.4
2	Sesuai	43	56.6
3	Cukup Sesuai	16	21.1
4	Tidak sesuai	2	2.6
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berkenaan dengan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan Kepada Karyawan, dari 76 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 43 orang atau 56.6% mengatakan sesuai, artinya sebagian besar karyawan menyatakan bahwa semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru sesuai dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap penempatan kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan telah sesuai. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas terdapat 16 orang atau 21.1% mengatakan cukup sesuai hal ini dikarenakan dari responden tersebut menemukan ada karyawan yang tidak memenuhi standar Tugas dan Tanggung Jawab di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. Kemudian 14 orang atau 28.4% responden mengatakan sangat sesuai mengenai Tugas dan Tanggung Jawab di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

Seperti pendapat Tjiptono (2000:52) dimana Suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia, dan lingkungan yang memenuhi harapan.

Yaitu Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap karyawan menyatakan sesuai.

5.4.2. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kondisi Kerja Pekanbaru

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kesesuaian Kondisi Kerja pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.7
Kesesuaian Kondisi Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	21	27.6
2	Sesuai	31	40.8
3	Cukup Sesuai	21	27.6
4	Tidak sesuai	2	2.6
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan yaitu 31 orang atau 40.8% mengatakan sesuai bahwa PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Kondisi Kesesuaian Kerja yang baik, dan 21 orang atau 27.6% mengatakan sangat sesuai dan 21 orang atau 27.6% mengatakan kurang sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan terhadap Kondisi Kesesuaian Kondisi Kerja sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Kondisi Kesesuaian Kerja berjalan dengan baik dimana terdapat kondisi yang sesuai yang di inginkan Karyawan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.4.3. Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan Kepada Karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan Kepada Karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.8
Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	14	18.4
2	Sesuai	42	55.3
3	Cukup Sesuai	19	25
4	Tidak sesuai	1	1.3
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 55.3% mengatakan sesuai bahwa PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan, 19 orang atau 25% mengatakan cukup sesuai dan 14 orang atau 18.4% menyatakan sangat sesuai mengenai Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Kejelasan Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab yang diberikan sesuai. Hal ini akan berimplikasi terhadap kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Karyawan.

5.4.4 Tanggapan Responden Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan/ Pengetahuan dengan Pekerjaan yang ditugaskan PT. Sinar Rendra Nusa Pekanbaru.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan/Pengetahuan dengan Pekerjaan yang ditugaskan PT. Sinar Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.9
Latar Belakang Pendidikan/Pengetahuan dengan Pekerjaan yang ditugaskan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	26.3
2	Sesuai	39	51.3
3	Cukup Sesuai	14	18.4
4	Tidak sesuai	2	2.6
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 39 orang atau 51.3% berpendapat sesuai bahwa PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap Latar Belakang Pendidikan/Pengetahuan dengan Pekerjaan yang ditugaskan, 20 orang atau 26.3% berpendapat sangat sesuai dan 14 orang atau 18.4% berpendapat cukup sesuai.

Berdasarkan tabel dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sesuai terhadap Latar Belakang Pendidikan/Pengetahuan dengan Pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.

5.4.5. Tanggapan Responden Keahlian/Keterampilan dengan Tugas Pekerjaan yang diberikan.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kesesuaian Keahlian/Keterampilan dengan Tugas yang diberikan oleh PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.10
Keahlian/Keterampilan dengan Tugas pekerjaan yang diberikan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	10	13.3
2	Sesuai	40	52.6
3	Cukup Sesuai	20	26.3
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	2	2.6
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 40 orang atau 52.6% sesuai mengenai keahlian/Keterampilan dengan Tugas pekerjaan yang diberikan oleh PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dan 20 orang atau 26.3% mengatakan cukup sesuai dan 10 orang atau 13.3% mengatakan sangat sesuai terhadap Keahlian/Keterampilan dengan Tugas Pekerjaan yang diberikan

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju terhadap Keahlian/Keterampilan dengan Tugas Pekerjaan yang diberikan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru sesuai dengan bidang masing - masing. Menurut pengamatan penulis PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru selalu menempatkan Karyawan pada bidang – bidang masing masing dalam Kesesuaian Keahlian/Keterampilan dengan Tugas Pekerjaan yang diberikan.

5.4.6. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Pengalaman Kerja dengan Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kesesuaian Pengalaman Kerja dengan Tugas Pekerjaan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.11
Pengalaman Kerja dengan Tugas pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	23	30.3
2	Sesuai	28	36.8
3	Cukup Sesuai	16	21.1
4	Tidak sesuai	7	9.2
5	Sangat Tidak Sesuai	2	2.6
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 28 orang atau 36.8% berpendapat sesuai dengan Pengalaman Kerja dengan Tugas pekerjaan Karyawan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, 23 orang atau 30.3% mengatakan sangat sesuai dan 16 orang atau 21.1% berpendapat cukup sesuai.

Dengan demikian bisa disimpulkan jika tidak sesuai Pengalaman Kerja Terhadap Tugas pekerjaan akan mengurangi kemampuan terlaksananya tugas pekerjaan kepada Karyawan.

5.4.7. Tanggapan Responden Mengenai Supervisi oleh Pimpinan dengan Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Kesesuaian Supervisi oleh Pimpinan dengan Tugas Pekerjaan Karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.12
Supervisi Oleh Pimpinan Dengan Tugas Pekerjaan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	10	13.3
2	Sesuai	24	31.6
3	Cukup Sesuai	23	30.3
4	Tidak sesuai	16	21.1
5	Sangat Tidak Sesuai	3	3.9
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas di ketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 23 orang atau 30.3% berpendapat cukup sesuai, 24 orang berpendapat sesuai dan 10 orang atau 13.3% berpendapat sangat sesuai mengenai Supervisi oleh Pimpinan dengan tugas pekerjaan karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 31.6% berpendapat bahwa setuju terkait dengan supervisi oleh pimpinan dengan tugas pekerjaan, menurut pengamatan penulis terkait dengan Kesesuaian Supervisi oleh Pimpinan dengan tugas pekerjaan karyawan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dalam melihat mengawasi dan membimbing tugas pekerjaan karyawan yang dilakukan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru sesuai dengan Standar kegiatan dalam tugas pekerjaan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Minat dengan Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden Kesesuaian Minat dengan Tugas Pekerjaan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.13
Kesesuaian Minat dengan Tugas Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	15	2.6
2	Sesuai	42	55.3
3	Cukup Sesuai	13	17.1
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	2	2.6
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas di ketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 42 orang atau 55.3% berpendapat sesuai terkait dengan Kesesuaian Minat dengan Tugas pekerjaan 13 orang atau 17.1% berpendapat cukup sesuai bahwa tidak sesuainya minat dengan tugas pekerjaan. Menurut pengamatan penulis terhadap Minat dengan tugas pekerjaan karyawan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru yang mana sesuai dengan keinginan tugas karyawan terhadap kegiatan tugas yang dikerjakannya di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru Kemudian 15 orang atau 2.6% mengatakan sangat sesuai mengenai kesesuaian minat karyawan dengan tugas pekerjaan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru

5.4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Sebelum Bekerja dengan Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian Pengalaman Sebelum Bekerja dengan Tugas Pekerjaan PT.Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14
Pengalaman Sebelum Bekerja dengan Tugas Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	25	32.9
2	Sesuai	39	51.3
3	Cukup Sesuai	5	6.6
4	Tidak sesuai	6	7.2
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas di ketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 39 orang atau 51.3% berpendapat sesuai antara pengalaman sebelum bekerja dengan tugas pekerjaan dan 25 orang atau 32.9% berpendapat sangat sesuai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sesuai dengan bidangnya masing – masing di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru terhadap pengalaman sebelum bekerja dengan tugas yang diberikan oleh karena itu tugas dapat berjalan dengan apa yang di standarkan oleh PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.4.10 Tanggapan Responden Mengenai Diklat Yang Pernah Diikuti Dengan Kebutuhan Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kesesuaian diklat yang pernah diikuti dengan kebutuhan tugas pekerjaan PT.Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15

Diklat Yang Pernah Diikuti Dengan Kebutuhan Tugas Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	27	35.5
2	Sesuai	42	55.5
3	Cukup Sesuai	5	6.6
4	Tidak sesuai	2	2.6
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan dari tabel hasil penelitian di atas diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini 42 orang atau 55.5% menyatakan sesuai mengenai diklat yang pernah diikuti dengan kebutuhan tugas pekerjaan yang diberikan dan 27 orang atau 35.5% mengatakan sangat setuju.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Sinarmas Rendra Nusa setuju bahwa diklat yang telah diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan tugas/pekerjaan yang diberikan. Sehingga hampir semua tugas yang diberikan bisa diselesaikan oleh karyawan PT.Sinarmas Rendra Nusa. Menurut pengamatan penulis dilapangan bahwa karyawan PT.Sinarmas Rendra Nusa memang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penempatan karyawan Pada PT.Sinarmas Rendra Nusa, dapat diketahui dari rekapitulasi rata-rata jawaban responden, yaitu :

Tabel 5.16
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI PENEMPATAN KERJA

No	Variabel / Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	Penempatan Karyawan						
1	Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	14	43	16	2	1	
	Bobot Nilai	70	172	48	4	1	295
2	Kesesuaian kondisi kerja yang ditetapkan perusahaan dengan kebutuhan tugas pekerjaan	21	31	21	2	1	
	Bobot Nilai	105	124	63	4	1	297
3	Kejelasan hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	14	42	19	1	-	
	Bobot Nilai	70	168	57	2	-	297
4	Kesesuaian latar belakang pendidikan/pengetahuan dengan pekerjaan	20	39	14	2	1	
	Bobot Nilai	100	156	42	4	1	303
5	Kesesuaian keahlian/ keterampilan dengan tugas pekerjaan yang dibeikan	10	40	20	4	2	
	Bobot Nilai	50	156	60	8	2	280
6	Kesesuaian pengalaman kerja	23	28	16	7	2	

	dengan tugas pekerjaan yang diberikan						
	Bobot Nilai	115	112	48	14	2	291
7	Kesesuaian supervisi oleh pimpinan dengan tugas pekerjaan yang diberikan	10	24	23	16	3	
	Bobot Nilai	50	96	69	32	3	250
8	Kesesuaian minat dengan tugas pekerjaan yang diberikan	15	42	13	4	2	
	Bobot Nilai	75	168	39	8	2	292
9	Kesesuaian pengalaman sebelum bekerja diperusahaan dengan tugas pekerjaan diperusahaan sekarang	25	39	5	6	1	
	Bobot Nilai	125	156	15	12	1	309
10	Kesesuaian diklat yang pernah diikuti dengan kebutuhan tugas pekerjaan	27	42	5	2	-	
	Bobot Nilai	135	168	15	4		322
Total Bobot Nilai		895	1480	456	92	13	2936

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 2936 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 10 \times 76 = 3800$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 76 = 380$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3800 - 380}{5} = \frac{3420}{5} = 684$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\begin{aligned} \text{Sangat Sesuai} &= 3.116 - 3.800 \\ \text{Sesuai} &= 2.432 - 3.116 \\ \text{Cukup Sesuai} &= 1.748 - 2.432 \\ \text{Tidak Sesuai} &= 1.064 - 1.748 \\ \text{Sangat Tidak Sesuai} &= 380 - 1.064 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa rekapitulasi Penempatan Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dalam kategori Sangat sesuai. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat sesuai dengan nilai 2936 berada diantara 3.116 – 3.800. Hal ini secara keseluruhan bahwa mayoritas karyawan menjawab pada kategori Sangat sesuai Penempatan Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.5 Analisis Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Pada penelitian ini, prestasi kerja diwakili oleh 8 pertanyaan, ada pun tanggapan responden terhadap Prestasi kerja pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat dari pertanyaan dibawah ini.

5.5.1 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Yang Mampu di Capai Dalam Setiap Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kualitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.17
Kualitas Hasil Kerja Yang Mampu di Capai Dalam Setiap Tugas

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	23.7
2	Sesuai	34	44.7
3	Cukup Sesuai	19	25.0
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Dengan melihat paparan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 76 orang responden dalam penelitian ini yaitu 34 orang atau 44,7% menyatakan sesuai dan 18 Orang atau 23.7% menyatakan sangat setuju bahwa hampir semua tugas yang diberikan tercapai dan sesuai sop yang ada.

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kualitas kerja yang mampu di capai dalam setiap tugas pekerjaan terkategori sesuai dimana sebanyak 34 orang menyatakan sesuai dengan persentase tertinggi yaitu 44,7 %. Dengan kata lain sebagian besar karyawan menyatakan penempatan posisi kerja pada saat ini sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan karyawan untuk menjalankan, sehingga berimplikasi positif kepada kualitas kerja yang dicapai.

5.5.2 Tanggapan Responden Mengenai kuantitas hasil kerja yang pernah dicapai

Untuk melihat tanggapan responden kuantitas hasil kerja yang pernah dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.18
Kuantitas Hasil Kerja Yang Pernah Dicapai

No	Kategori	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	14	18.4
2	Sesuai	38	50
3	Cukup Sesuai	19	25
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan kuantitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan terkategori sesuai dimana sebanyak 38 orang menyatakan sesuai dengan presentase 50% . dengan demikian dapat ditarik kesimpulan penempatan karyawan pada saat ini berpengaruh positif terhadap kuantitas hasil kerja yang mampu di capai dalam setiap tugas pekerjaan.

5.5.3 Tanggapan Responden Mengenai tingkat pendidikan sehubungan dengan tugas pekerjaan yang diberikan

Untuk melihat tanggapan responden kuantitas hasil kerja yang pernah dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19

Tingkat Pendidikan Sehubungan Dengan Tugas Pekerjaan Yang Diberikan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	14	18.4
2	Sesuai	43	56.6
3	Cukup Sesuai	15	19.7
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Dari hasil tanggapan responden berkenaan dengan tingkat pendidikan sehubungan dengan tugas pekerjaan yang dilakukan sebanyak 43 karyawan menyatakan sesuai dengan presentase 56.6% dimana ini persentase tertinggi yang di berikan responden dan persentase terendah sebanyak 4 orang atau 5,3% menyatakan tidak sesuai. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini dapat dilihat dari hubungan tingkat pendidikan dengan jenis pekerjaan. Seseorang akan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan ketika paham dengan apa yang dilakukan. Sedangkan tingkat pendidikan menjadi modal dasar untuk masuk ke dunia kerja dimana sebuah perusahaan hanya mau menerima calon karyawan yang siap kerja dan paham dengan pekerjaan yang berikan.

5.5.4 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Yang Mampu Dilakukan Dalam Setiap Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden kuantitas hasil kerja yang pernah dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.20

Disiplin Kerja Yang Mampu Dilakukan Dalam Setiap Pekerjaan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	18	23.7
2	Sesuai	41	53.9
3	Cukup Sesuai	12	15.8
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Dengan melihat responden di atas terkait dengan disiplin kerja yang mampu lakukan didalam setiap tugas pekerjaan dipadatkan angka tertinggi sebanyak 41 orang atau 53,9% dengan kategori sesuai dan angka terendah sebanyak 1 orang atau 1,3%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang mampu dilakukan dalam setiap tugas pekerjaan. Hubungan ini dapat dilihat dari semangat kerja yang ada pada karyawan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dimana karyawan merasa nyaman dengan penempatan pada saat ini.

5.5.5 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerja Yang Di Capai

Dalam Setiap Tugas Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai kemampuan kerja yang dicapai dalam setiap tugas pekerjaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.21
Kemampuan Kerja Yang Di Capai Dalam Setiap Tugas Pekerjaan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	15	19.7
2	Sesuai	42	55.3
3	Cukup Sesuai	15	19.7
4	Tidak sesuai	3	3.9
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Dari hasil tanggapan responden berkenaan dengan kemampuan kerja yang di capai dalam setiap tugas pekerjaan sebanyak 42 orang atau 55,3% menyatakan sesuai dan 15 orang atau 19,7% menyatakan sangat sesuai berkenaan dengan kemampuan kerja yang di capai dalam setiap tugas pekerjaan.

Dengan melihat hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa kemampuan kerja yang di capai dalam setiap tugas pekerjaan yang diberikan oleh PT. Sinarmas Rendra Nusa . Dengan arti kata adanya kesesuaian pelayanan yang diberikan oleh PT. Sinarmas Rendra Nusa dengan apa yang dibutuhkan oleh konsumen. Ketika terwujudnya kesesuaian tersebut diantara kedua belah pihak, maka akan memunculkan

hubungan yang harmonis antara restoran dengan konsumen yang berimplikasi kepada munculnya minat dari konsumen untuk berkunjung kembali.

5.5.6. Tanggapan Responden Mengenai Kreativitas Yang Mampu Diberikan Dalam Setiap Tugas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap kreativitas yang mampu diberikan dalam setiap tugas pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.22
Kreativitas Yang Mampu Diberikan Dalam Setiap Tugas

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	17	22.4
2	Sesuai	38	50
3	Cukup Sesuai	17	22.4
4	Tidak sesuai	4	5.3
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Berdasarkan hasil responden yang dilakukan terkait dengan kreativitas karyawan yang mampu diberikan dalam setiap pekerjaan, angka tertinggi yaitu sebanyak 38 orang atau 50 % menyatakan sesuai dan angka terendah menyatakan tidak sesuai sebanyak 4 orang atau 5,3 %.

Dari hasil responden diatas, maka dapat diketahui bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan pada saat ini dapat berkorelasi positif terhadap daya kreativitas karyawan, dimana para karyawan

mampu memberikan ide-ide yang bersifat solutif kepada perusahaan yang tentunya memberikan keuntungan kepada perusahaan.

5.5.7 Tanggapan Responden Mengenai adap tasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan perusahaan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.23
Adaptasi Yang Mampu Dilakukan Dengan Perusahaan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	19	25
2	Sesuai	36	47.4
3	Cukup Sesuai	17	22.4
4	Tidak sesuai	3	3.9
5	Sangat Tidak Sesuai	1	1.3
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Responden yang diberikan kepada karyawan terkait dengan adaptasi (penyesuaian diri) dengan perusahaan yang mampu dilakukan didalam setiap tugas dan pekerjaan dengan jumlah 36 orang dengan presentase 47,4 dengan kategori sesuai menempati angka tertinggi. Dan 1 (satu) orang responden dengan presentase 1,3 % menyatakan tidak sesuai.

Dengan hasil responden diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan penempatan posisi pekerjaan saat ini, para karyawan mampu beradaptasi dengan setiap jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan. Para karyawan mampu merealisasikan setiap tugas-tugas yang diberikan pimpinan meskipun pekerjaan tersebut tergolong baru.

5.5.8 Tanggapan Responden Mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan atasan dan karyawan

Untuk melihat tanggapan responden mengenai adaptasi yang mampu dilakukan dengan atasan dan karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.24
Adaptasi Yang Mampu Dilakukan Dengan Atasan Dan Karyawan

No	Kategori	frekuensi	Presentase %
1	Sangat Sesuai	20	26.3
2	Sesuai	35	46.1
3	Kurang Sesuai	14	18.4
4	Tidak Sesuai	7	9.2
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil penelitian 2016

Responden terkait dengan adaptasi (Penyesuaian diri) dengan atasan dan karyawan yang mampu dilakukan di dalam setiap tugas pekerjaan, angka tertinggi sebanyak 35 orang atau 46,1% menyatakan sesuai dan angka terendah sebanyak 7 orang atau 9,2% menyatakan tidak sesuai.

Dengan melihat angka diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dengan penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada saat ini, para karyawan mampu beradaptasi dengan atasan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan. Dengan adanya kemampuan adaptasi ini, para karyawan mampu menterjemahkan setiap instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan yang berimbas kepada terlaksananya dengan baik setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.

Tabel 5.25
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PRESTASI
KERJA

No	Variabel / Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	Prestasi Kerja						
1	Kualitas hasil kerja yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan	18	34	19	4	1	
	Bobot Nilai	90	136	57	8	1	292
2	Kuantitas yang mampu dicapai dalam setiap tugas pekerjaan	14	38	19	4	1	
	Bobot Nilai	70	152	57	8	1	288
3	Tingkat pendidikan sehubungan dengan tugas pekerjaan yang dilakukan	14	43	15	4	-	
	Bobot Nilai	70	172	45	8		295
4	Disiplin kerja yang mampu anda lakukan didalam setiap tugas pekerjaan	18	41	12	4	1	
	Bobot Nilai	90	164	36	8	1	299

5	Kemampuan kerja yang dicapai didalam setiap tugas pekerjaan.	15	42	15	3	1	
	Bobot Nilai	75	168	45	6	1	295
6	Kreativitas yang mampu diberikan dalam setiap tugas.	17	38	17	4	-	
	Bobot Nilai	85	152	51	8	-	296
7	Adaptasi yang mampu dilakukan didalam setiap tugas pekerjaan.	19	36	17	3	1	
	Bobot Nilai	95	144	51	6	1	297
8	Adaptasi dengan atasan dan karyawan yang mampu dilakukan dalam setiap tugas.	20	35	14	7	-	
	Bobot Nilai	100	140	42	14		296
Total Bobot Nilai		675	1228	384	66	5	2358

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 2358 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 76 = 1.900$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 76 = 380$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.900 - 380}{5} = \frac{1.520}{5} = 304$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi prestasi kerja pada PT. Sinarmas

Rendra Nusa maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Sesuai} = 1.596 - 1.900$$

$$\text{Sesuai} = 1.292 - 1.596$$

$$\text{Cukup Sesuai} = 988 - 1.292$$

$$\text{Tidak Sesuai} = 684 - 988$$

$$\text{Sangat Tidak Sesuai} = 380 - 684$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa rekapitulasi Prestasi kerja Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dalam kategori Sangat sesuai. Kriteria penilaian dalam kategori Sangat sesuai dengan nilai 2358 berada diantara 1.596 – 1.900. Hal ini secara keseluruhan bahwa mayoritas karyawan menjawab pada kategori Sangat sesuai prestasi kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional dua variabel atau lebih. Selain itu analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. (Usman & akbar, 2006). Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor

penyebab (X) terhadap variabel akibat (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan prediktor sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Reponse.

Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Y = Variabel Prestasi Kerja (Variabel Dependent)

X = Variabel Penempatan Karyawan (variabel Independent)

a = Konstanta

b = koefisien Regresi

ϵ = Epsilon (variabel pengganggu)

Tabel 5.26

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.291	2.728		1.940	.056
1 Penempatan Karyawan	.666	.070	.743	9.548	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil perhitungan menggunakan program SPSS

Model persamaan regresi yang bisa dituliskan dari hasil tersebut dalam pengaruh positif terhadap keputusan pembelian adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.291 + 0.666 X + \varepsilon$$

1. Berdasarkan dari tabel diatas diketahui konstanta sebesar 5.291; ini berarti jika nilai Penempatan Karyawan (X) nilai 0 Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 5.291.
2. Koefisien regresi variabel Penempatan Karyawan (X) sebesar 0,666; artinya setiap peningkatan 1% Penempatan Karyawan maka prestasi karyawan akan meningkat sebesar 66,6%. Koefisien bernilai positif antara Penempatan Karyawan dengan prestasi kerja karyawan, semakin baik Penempatan Karyawan maka akan semakin tinggi Prestasi Kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

5.6.1. Analisis Korelasi Linier Sederhana

a. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang digunakan untuk menghitung tinggi atau rendahnya hubungan dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 dengan tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi antara variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadinya hubungan yang sangat tinggi atau sempurna. Adapun nilai koefisien korelasi pada penelitian ini adalah $0,743 \times 100 = 74,30\%$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif

antara Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan dengan kategori tinggi.

b. Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien Determinasi Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya, yang nilai koefesien determinasi bisa diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefesien korelasi yaitu $0,743 \times 0,743 = 0,552$ atau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.546	4.076

a. predictors: (constant), Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas Penempatan Kerja Karyawan (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Prestasi kerja Karyawan (Y) sebesar $0,743 \times 100\% = 55,20\%$ hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Prestasi kerja Karyawan sebesar 55,20% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel Penempatan Kerja Karyawan

a. Uji t (uji sampel)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 5.28
Uji t (uji sampel)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.291	2.728		1.940	.056
1 Penempatan Karyawan	.666	.070	.743	9.548	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari table diatas diketahui nilai t hitung > t table ($9,548 > 1,876$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kemudian nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,00 artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

b. Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variable-variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, selain dari variable penempatan kerja karyawan yang penulis kemukakan diatas, besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - 0,552}$$

$$Py\varepsilon = 0,448$$

Dari perhitungan diatas diperoleh Koefisien Pengganggu sebesar 0,448 atau 44,80%. Dengan demikian berarti 44,80% Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru. dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, dan juga di buat Hipotesis diduga Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, maka hasil yang didapat pada penelitian ini adalah sesuai dengan Hipotesis yang di buat dengan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($9,548 > 1,876$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kemudian nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,00 artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan. Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.

Dan jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu salah satunya pada penelitian Syaiful Karyawan Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi di PT Octa Persada Malang, Maka hasil yang didapat jika dibandingkan pada penelitian ini adalah sama yaitu adanya pengaruh

antara Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, hanya saja terdapat perbedaan pada besarnya pengaruh antara Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan hal ini terjadi karena tidak semua perusahaan memiliki tingkat Penempatan Karyawan yang sama antara satu dengan yang lainnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, dari 76 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian tentang penempatan karyawan pada PT. Sinarmas rendra nusa ditemukan sebagian besar pegawai menyatakan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini ditentukan oleh dimensi tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Prestasi kerja Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dalam kategori Sangat sesuai, hal ini terbukti dengan tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.
3. Uji statistik dengan menggunakan (R) tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, yaitu sebesar 0,743 atau 74,30% (kuat), dengan demikian terdapat korelasi yang positif dan kuat antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Analisis determinasi (R^2) tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, yaitu sebesar 0,552 hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Karyawan dapat dijelaskan oleh Prestasi kerja Karyawan sebesar 55,2%

sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel Penempatan Kerja Karyawan

6.2 Saran

1. Melihat hasil tanggapan responden terhadap Pengaruh Penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru responden dominan menjawab sesuai bahwa penempatan karyawan di PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru dalam kategori sesuai, namun masih ada beberapa karyawan yang menjawab tidak sesuai. Oleh karena itu PT. Sinarmas Rendra Nusa harus lebih meningkatkan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya masing-masing di PT. Sinarmas Rendra Nusa agar prestasi kerja karyawan lebih lebih tercapai dengan maksimal.
2. Melihat hasil tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru sudah baik namun pimpinan PT. Sinarmas Rendra Nusa hendaknya harus lebih memperhatikan kualitas hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dikarenakan adanya variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Sinarmas Rendra Nusa Pekanbaru, maka hendaknya peneliti selanjutnya menambahkan atau mengganti variabel yang diteliti dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Jakarta, 2005.
- Desseler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Herman Wibowo, Prenhalindo, Jakarta, 2000.
- DR.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- DR. B. Siswanto Sastrahadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia dan Pendekatan Alternatif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Hasibuan, H. Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2001.
- Mangkuprawira, Tb. Syafari, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002
- Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006.
- Moekijat. 1983. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*, Bandung, Alumni.
- Rivai, Veihzal, Prof. Dr. MBA, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Suganda, Dann. 1981. *Kepemimpinan Didalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung : CV Sinar baru.
- Susilo, Mortoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* , Bandung : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Syaiful, Karyawan .2006. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi di PT Octa Persada Malang*
- Silvi Salviah. 2010. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Boma Bism Indra Pasuruan*
- Hidayat, 2008. *Penelitian Terdahulu. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Argo Provinsi Jawa Barat*

