

SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA FRONTLINER (Studi kasus pada PT. Bank
Riau Syariah Pekanbaru)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

HARRY BANGUN SETIAWAN

NPM. 145210219

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : HARRY BANGUN SETIAWAN
NPM : 145210219
Program Studi : manajemen
Judul Skripsi : pengaruh penempatan kerja
Terdapat prestasi kerja karyawan
Bagian pelaksana frontliner (sebelah kanan
pada PT. BANK RIAU syariah Pekanbaru)

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 29. %
(Dua puluh Sembilan) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17/03/2020
Ketua Program Studi

Azmansyah, SE., M.Econ

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan 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 pengarah 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 yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 - JUNI - 2020

Saya yang membuat pernyataan

 SG

HARRY

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA FRONTLINER (Studi Kasus Pada
PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru)**

Harry Bangun Setiawan

Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang berjumlah 63 orang karyawan, sampel dari penelitian ini adalah karyawan bagian pelaksana frontliner sebanyak 37 karyawan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif, metode regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, observasi, kuesioner. Data dikumpulkan dan diolah dengan mempergunakan komputasi program SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan menunjukkan terjadinya korelasi antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja yang pengaruhnya kuat.

kata kunci: penempatan kerja, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA FRONTLINER (Studi kasus pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru)”** yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

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

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
2. Bapak Azmansyah SE, M.Econ. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Ibu Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM selaku pembimbing dalam penelitian yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.

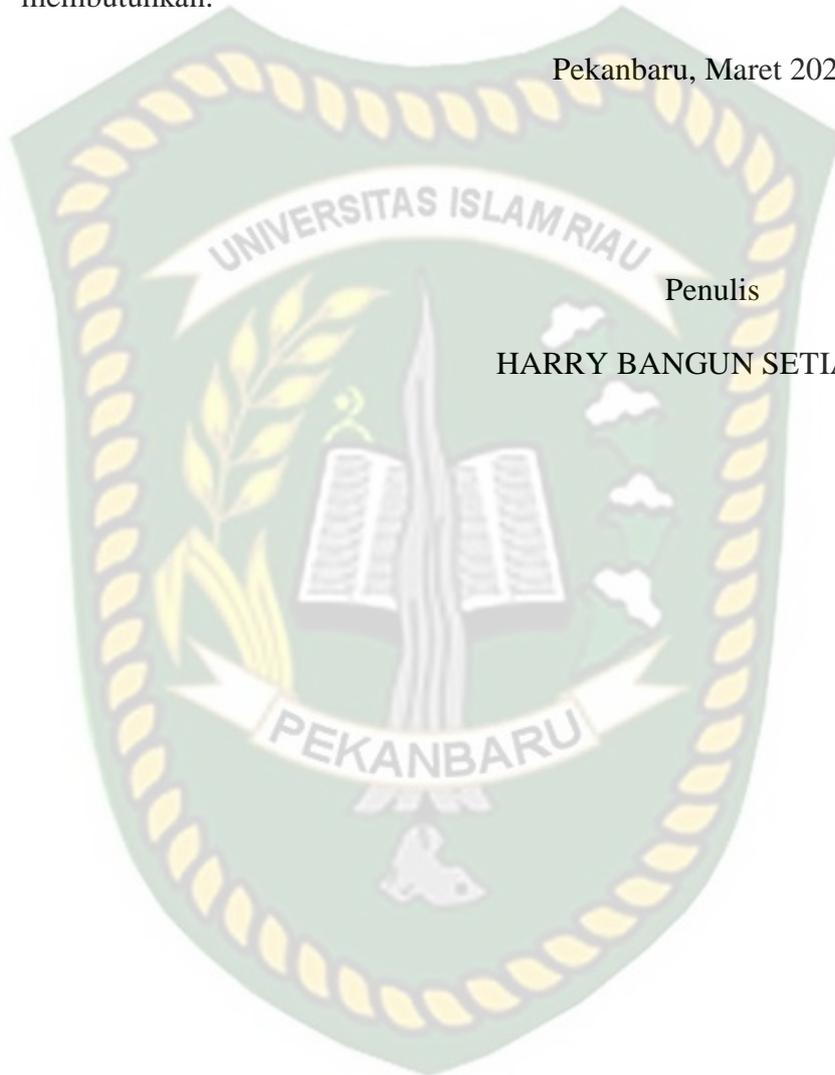
4. Bapak dan ibuk Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis
5. Pimpinan dan karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga bagi penulis saat penelitian ini.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Saefulloh dan Ibunda Yayat Kurniati yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna dan berbakti kepada orang tua dan taat dengan agama, abangku ade firmansyah, abangku hendra ali dwi guna, kak mega yunita yang selalu memberikan doa dan dukungan materil mauoun moril kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
7. Teruntuk teman spesial penulis, Tiara Kinanti yang telah menyemangati, memotivasi, memahami keluh kesah penulis dan setia mendampingi hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Dan ucapan terima kasih buat sahabatku imam hanafi, ilman alhadi, dedy firmansyah dan teman-teman management 14 lainnya. Terima kasih untuk waktu yang telah kita lewati selama kuliah.

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

Pekanbaru, Maret 2020

Penulis

HARRY BANGUN SETIAWAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR..... | |
| DAFTAR ISI..... | |
| DAFTAR TABEL..... | |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II. TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 Prestasi Kerja | 12 |
| 2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..... | 15 |
| 2.1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja | 16 |
| 2.1.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja | 17 |
| 2.1.5 Indikator Prestasi Kerja..... | 19 |
| 2.2 Penempatan Kerja | 24 |

| | |
|--|----|
| 2.2.1 Jenis Penempatan Kerja | 25 |
| 2.2.2 Prosedur Penempatan Kerja | 26 |
| 2.2.3 Faktor Mempengaruhi Penempatan Kerja | 26 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 32 |
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 36 |
| 2.5 Hipotesis..... | 36 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Metode Penelitian | 37 |
| 3.1.2 Metode Kualitatif..... | 37 |
| 3.1.3 Metode Kuantitatif | 37 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 37 |
| 3.3 Operasional Variabel | 38 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 41 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 42 |
| 3.8 Uji Hipotesi..... | 45 |

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 47 |
| 4.2 Visi, Misi perusahaan..... | 50 |
| 4.3 Struktur Organisasi..... | 51 |

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| 5.1 Identifikasi Responden..... | 54 |
| 5.2 Analisis Data..... | 57 |
| 5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 57 |
| 5.2.2 Deskriptif Variabel penempatan kerja..... | 58 |
| 5.2.3 Deskriptif Variabel Prestasi Kerja..... | 72 |
| 5.2.4 Rekapitulasi Data..... | 96 |
| 5.4 Pembahasan..... | 103 |

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|-----|
| 6.1 Simpulan..... | 106 |
| 6.2 Saran..... | 107 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Data Karyawan Berdasarkan Bagian | 7 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Pendidikan Karyawan..... | 8 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian..... | 38 |
| Tabel 3.2 | Skor Pertanyaan | 42 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur | 56 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 57 |
| Tabel 5.4 | Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja | 58 |
| Tabel 5.5 | Hasil Uji Validitas prestasi kerja | 59 |
| Tabel 5.6 | Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas..... | 60 |
| Tabel 5.7 | Tanggapan Responden Tentang Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 61 |
| Tabel 5.8 | Tanggapan Responden Tentang Kondisi Pekerjaan Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 63 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden Tentang Hubungan Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 64 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden Tentang Hubungan Latar Belakang Pendidikan Dengan Tugas Pekerjaan Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 66 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden Tentang Hubungan Keahlian Atau Keterampilan Dengan Tugas Pekerjaan Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 67 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden Tentang Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Tugas Pekerjaan Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 69 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.13 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 70 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 73 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 74 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 75 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan responden Tentang Standar Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 77 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 78 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja Yang dicapai Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 80 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden Tentang Disiplin Waktu Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 82 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 83 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keterampilan Yang Membantu Dalam Bekerja Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 85 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan Responden Tentang Memiliki Ketereampilan Yang Tinggi Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 86 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Keterampilan Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 88 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden Tentang Kesadaran Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 89 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden Tentang bersedia Membantu Karyawan Lain Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 90 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sama Dengan Team Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 91 |
| Tabel 5.28 | Tanggapan Responden Tentang Bergaul Dengan Semua Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru..... | 92 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.29 | Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Kerja Karyawan PT.bank Riau Syariah Pekanbaru | 94 |
| Tabel 5.30 | Tanggapan Responden Tentang Memotivasi karyawan Lain Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 95 |
| Tabel 5.31 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru | 96 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Penelitian | 38 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 51 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini, dimana perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat, suatu perusahaan dituntut memiliki kredibilitas yang tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Tidak mudah menciptakan kredibilitas yang tangguh dalam suatu perusahaan, karena banyak sekali syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat dikatakan memiliki kredibilitas, salah satu poin penting yang harus dimiliki adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting artinya bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat dikatakan harta yang paling berharga. Karena melalui sumber daya manusia, suatu perusahaan akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting artinya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja yang maksimal.

hasil kerja yang maksimal dari setiap pegawai merupakan faktor yang sangat diharapkan untuk perusahaan. semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka kemampuan tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara menyeluruh akan berkembang dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan perusahaan.

Prabowo dalam herawati (2007:18) mengutarakan bahwa prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mencapai hasil kerja yang diukur atau dinilai. Hasil kerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan setelah ia melakukan suatu pekerjaan. tanpa adanya hasil kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal, kurang maskismalnya pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan menunjukkan rendahnya hasil kerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian target perusahaan.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya (Sastrohadiwiryono, 2001)

PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru merupakan suatu perseroan terbatas yang bekerja dalam bagian jasa layanan perbankan, PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru diharuskan untuk dapat membagikan layanan terhadap nasabah dengan baik. PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mempunyai kegiatan yang sangat kompleks dan memiliki sumber daya manusia yang cukup luas, yang mana

pegawai satu dengan yang lainnya memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang berbeda. penugasan kerja terhadap pegawai yang dilaksanakan sesuai dengan standar, metode, dan hal yang di pertimbangkan dalam penugasan kerja maka akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Setiap bank mempunyai SOP (standar operasional prosedur) yang dimana untuk mendukung kegiatan bank tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai prosedur yang berlaku di bank tersebut. Dalam melayani nasabah ada beberapa pekerjaan yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah khususnya bagian *frontliner* atau bagian depan dimana *frontliner* itu merupakan *teller* dan *customer service*. *frontliner* menggambarkan tentang bank tersebut baik atau tidaknya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku di PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, jika *teller* dan *customer service* memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, maka nasabah tersebut akan merasa puas dan akan menjadi nasabah tetap di bank tersebut, maka dari itu standar operasional prosedur (SOP) sangat mempengaruhi tingkat kepuasan nasabah. Berikut SOP yang ada di PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru:

Teller adalah petugas yang bekerja di *frontliner banking hall* dan melakukan transaksi langsung dengan nasabah dalam bentuk penerimaan atau penarikan baik berupa transaksi tunai maupun non tunai dan melakukan pembukuan kedalam sistem bank.

Customer service adalah seatiap kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan kepuasan nasabah melalui pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah.

Prestasi yang telah diraih oleh PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru ialah menjadi bank daerah ranking 3 level nasional dari seluruh bank pembangunan daerah yang ada di Indonesia. Prestasi gemilang ini diraih berkat kerja keras yang konsisten dan penuh komitmen dari unit kerja dan seluruh insan BRK yang mendukung percepatan perubahan level service, diantaranya unit desk service quality (DSQ), divisi manajemen sumber daya manusia (MSDM), divisi informasi dan teknologi (IT). Dan divisi operasional dan juga tentunya dari para karyawan dan karyawan frontliner yang dengan cepat merubah mindset mereka, yaitu para customer service (CS), dan teller.

Fenomena kejadian yang disebabkan penempatan kerja adalah adanya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan karena karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru dengan itu harus dilakukan mengambil dan memilih pegawai baru ataupun melaksanakan peningkatan dan pemindahan pada pegawai lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan ketrampilannya. Berdasarkan uraian diatas, maka didapat gambaran tentang perlunya penugasan kerja yang mengutamakan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. Tetapi jika suatu perusahaan menempatkan orang yang tidak tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu maka dapat dipastikan juga hasil yang dicapai tidak akan baik dan tidak maksimal.

Dalam rekrutmen penerimaan karyawan, PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru memberitahukan dengan menggunakan metode online dan pemberitaan, sehingga tepat apabila perusahaan membutuhkan karyawan yang bermutu untuk mengelola perusahaan. Adapun syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pelamar yaitu mesti berstatus warga negara Indonesia, kemudian berasal dari perguruan tinggi negeri (PTN) atau swasta (PTS) dengan minimum akreditasi B. IPK minimum 2.75 (PT. Akreditasi A) dan 3.00 (PT. Akreditasi B), mampu dalam mengoperasikan minimal Ms. Office, dan memiliki kemampuan bahasa Inggris minimal pasif. Dalam melamar kerja di PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru pelamar tidak boleh memiliki hubungan keluarga di perusahaan tersebut. Setelah lamaran-lamaran masuk, perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikan sehingga informasi ini siap diperiksa. Pihak bank memberitahukan hasil seleksi melalui telepon langsung kepada calon karyawan yang diterima. Pihak bank menerbitkan surat keputusan penerimaan karyawan yang menandakan bahwa calon karyawan tersebut resmi menjadi karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

Dalam mencapai prestasi kerja karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru memiliki penilaian khusus yaitu dengan menilai kinerja karyawan dalam setahun kerja untuk menentukan reward atau bonus yang diterima oleh karyawan dan untuk menentukan karyawan tersebut layak atau tidak dipromosikan dengan jabatan yang lebih tinggi.

Apabila penempatan didalam suatu perusahaan sudah dilakukan dengan baik, dimana suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang

yang mempunyai keahlian untuk menjalankannya maka secara otomatis diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Tetapi jika suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang tidak mempunyai keahlian yang sesuai untuk menjalankannya maka dapat dipastikan bahwa kinerjanya akan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, jika seluruh tugas dan tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan memberikan hasil yang baik pula, maka perusahaan akan memberikan suatu penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat bersifat materil maupun bentuk yang lain seperti pengembangan karir.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti tidak hanya menginginkan bentuk penghargaan berupa uang atau kenaikan gaji saja, tetapi juga mengharapkan pengembangan karir yang memadai. Oleh karena itu, pihak pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan masalah ini dengan baik, sebab jika masalah ini tidak diperhatikan dengan baik dapat mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas maka diharapkan kinerja dapat tinggi juga, karena mereka akan terpacu bekerja dengan baik.

Berikut ini dapat kita lihat jumlah dan penempatan kerja karyawan pada setiap bagian di PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Masing-Masing Bagian Pada PT. Bank Riau Syariah
Pekanbaru.

| No | Jabatan karyawan | Jumlah (orang) |
|---------------|------------------------|-------------------|
| 1 | Pincab | 1 |
| 2 | Pinsi | 3 |
| 3 | Pelaksana Administrasi | 14 |
| 4 | Pelaksana Frontliner | 37 |
| 5 | Pegawai teknis | 8 |
| Jumlah | | 63 |

Sumber: PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, dari data yang diperoleh didapati bahwasanya terdapat 63 karyawan yang bekerja. Jumlah ini haruslah mampu efisien tanpa mengurangi keefektifitasan kerja dari perusahaan. Dari 63 karyawan terdapat bahwasanya 1 karyawan berposisi pimpinan cabang, 3 karyawan pimpinan divisi, 14 karyawan pelaksana administrasi, 37 karyawan pelaksana frontliner, serta 8 pegawai teknis.

Berikut dapat dilihat penempatan karyawan dibagian-bagian pada PT.Bank Riau Syariah pekanbaru berdasarkan pendidikan.

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan Karyawan PT.Bank Riau Syariah Pekanbaru.

| Jabatan | Pendidikan | | | | Jumlah (orang) |
|------------------------|------------|----|----|----|-------------------|
| | SMA | D3 | S1 | S2 | |
| PINCAB | - | - | - | 1 | 1 |
| PINSI | - | - | 2 | 1 | 3 |
| PELAKSANA ADMINISTRASI | - | 4 | 10 | - | 14 |
| PELAKSANA FRONTLINER | - | - | 37 | - | 37 |
| PEGAWAI TEKNIS | 8 | - | - | - | 8 |
| Jumlah | | | | | 63 |

Sumber: PT.Bank Riau Syariah Pekanbaru

Dari data diatas diperoleh data pendidikan pegawai PT.Bank Riau Syariah Pekanbaru dari masing-masing bagian yaitu 1 lulusan S2 bagian pimpinan cabang, 2 lulusan S1 dan 1 lulusan S2 bagian pimpinan divisi, 4 lulusan D3 dan 10 lulusan S2 bagian pelaksana administrasi, 37 lulusan S1 bagian pelaksana frontliner, dan 8 lulusan sma bagian pegawai teknisi.

Mengingat betaapa pentingnya penempatan pegawai pada sebuah jabatan ataupun pada bagian sebuah instansi, sepatutnya dapat mempertimbangkan berbagai aspek seperti kesesuaian jabatan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan dan memperoleh prestasi kerja yang baik,berdasarka beberapa uraian yang dikemukakan di atas,peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul

**“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA FRONTLINER (studi kasus
pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru) ”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah-masalah yang dihadapi oleh PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru sebagai berikut:
“Apakah Penempatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

2. Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

2. Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk menambah pengetahuan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama kuliah, serta penulis dapat melaksanakan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari penempatan kerja.
- b) Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja.

- c) Bagi pihak lain dapat menambah referensi dengan topik penulisan yang sama dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.



1.4. Sistematika penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan dan landasan teoritis yang menyangkut permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi/objek penelitian, jenis, dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, model penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah, visi, misi perusahaan.

BAB V : ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian data, analisis data, pengujian hipotesis.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2015), prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut hasibuan (2012), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang. (Hasibuan,2015)

2.1.1. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut panggabean (2004:72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

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

Berikut beberapa pengertian mengenai penilaian prestasi kerja yang dikemukakan menurut para ahli :

Menurut bambang wahyudi (2001:99) mengemukakan bahwa:

“penilaian prestasi kerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan atau job performance seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembanganya”

Sedangkan menurut Roger Bellow yang dikutip oleh manullang (2001:118) mengemukakan bahwa:

“penilaian prestasi kerja merupakan sebuah penilaian periodik secara sistematis akan peranan pada seseorang terhadap organisasi,biasanya dilakukan oleh supervisor atau seseorang lainnya dalam memperhatikan cara pelaksanaan pekerjaannya”

Menurut Veithzal Rivai (2004:309) mengemukakan bahwa :

“penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungan tanggung jawabnya”

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara subjektif mungkin serta menggunakan standart kerja yang telah ditetapkan.

Untuk menilai prestasi kerja pegawai, kasus yang paling pokok adalah menentukan standarnya. Menurut As'ad (1995:46) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan dinamakan *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Sebaliknya, orang yang level nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah.

Menurut manullang (1981:73) berdasarkan suatu penelitian di amerika serikat, terdapat beberapa kriteria yang paling umum dalam penilaian prestasi kerja karyawan

- 1) *Quality* (kualitas kerja)
- 2) *Quantity of work* (kuantitas kerja)
- 3) *Knowledge of job* (pengetahuan akan kerja)
- 4) *Dependability* (dapat diandalkan)
- 5) *Cooperation* (kerja sama)
- 6) *Adaptation* (kemampuan beradaptasi)

- 7) *Attendance* (kehadiran)
- 8) *Versatility* (kepandaian dalam banyak hal)
- 9) *Initiative* (inisiatif)
- 10) *Judgement* (penilaian/pengambilan keputusan)
- 11) *Health* (kesehatan)

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut mangkunegara (2002:33) factor factor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi, yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahlian.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai terdiri seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hal ini sesuai dengan pendapat davis (2007:480) yang merumuskan:

- a. *Human performance – ability + motivation*
- b. *Motivation – attitude + situation*

c. *Ability – knowledge + skill*

2.1.3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2005:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi karyawan sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.1.4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut handoko (2000:142) metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan,yaitu:

- 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu
 - a) Rating scale

Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu lebih rendah sampai tinggi.Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai.Yang membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

- b) Checklist

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai.Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.metode ini dapat dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

c) Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku sangat baik atau sangat jelek dalam kaitanya dengan pelaksanaan kerja.

d) Peninjauan lapangan

Agar tercapai penilainya yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e) Tes dan observasi prestasi kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f) Metode penilaian kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

2) penilaian berorientasi masa depan

a) Penilaian diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b) Penilaian psikologis

Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk

menilai potensi karyawan diwaktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja yang akan datang.

c) Pendekatan Management By Objective (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksana kerja diwaktu yang akan datang.

2.1.5. Indikator-indikator Prestasi Kerja

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan/pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian, dan kelengkapan (Wilson dan Heyel :1987)

Kualitas kerja adalah yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina:2001). Berikut beberapa aspek indikator kualitas kerja :

a) Ketepatan kerja

kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

b) Tanggung jawab

karyawan harus mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Tentu tanggung jawab itu juga bisa untuk menentukan sejauh mana kepercayaan pada sebuah perusahaan kepada para karyawannya.

c) Ketelitian kerja

merupakan kesesuaian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Dan sebagai pengukur hasil kerja karyawan.

d) Standar kerja

persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

2. Kuantitas kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Berikut beberapa aspek indikator kuantitas kerja:

a) Target kerja yang dicapai

suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang diberikan oleh atasan.

b) Kecepatan kerja

keahlian/kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

3. Displin

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Berikut beberapa aspek indikator disiplin:

a) Disiplin waktu

sikap seorang karyawan dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Ketepatan waktu

kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tidak ditunda-tunda kecuali kecuali jika harus benar untuk ditunda.

4. Inisiatif

keahlian pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau mewujudkan suatu pemecahan masalah (mardiyanto:2008)

Suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam menyelesaikan masalah (suryana:2006). Berikut beberapa aspek indikator inisiatif:

- a) Memiliki keterampilan membantu dalam bekerja
seorang karyawan harus bisa membantu karyawan lainnya dalam memecah masalah atau karyawan yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b) Keterampilan yang tinggi
merupakan suatu kemampuan di dalam menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau juga membuat sesuatu itu menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebut menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- c) Meningkatkan keterampilan
kemampuan seorang karyawan dalam menambah kemampuan kinerjanya sehingga karyawan tersebut menjadi ahli di suatu bidang.
- d) Kesadaran
seorang karyawan harus memahami dan mengerti apa tugas yang diberikan oleh atasan.

5. Kerjasama

suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing (abdulsyani 1994:156)

Kerjasama juga diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama (W.J.S purwadarminta 1985:492). Berikut beberapa aspek indikator kerjasama:

- a) Bersedia membantu karyawan lain
setiap karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) Bekerjasama dengan team
sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.
- c) Bergaul dengan semua pegawai
setiap karyawan bersosialisasi/berinteraksi dengan sesama pegawai dalam urusan pekerjaan.
- d) Kemampuan menyesuaikan diri
proses dinamika yang bertujuan untuk mengubah perilaku hidup seorang karyawan agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara dirinya dan lingkungan kerja.
- e) Memotivasi pegawai lain

Kemampuan seorang pegawai dalam memberikan semangat atau memotivasi pegawai lain untuk dapat bekerja lebih giat lagi atau dengan cara memberikan bonus kepada karyawan.

2.2. Penempatan Kerja

2.2.1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut ardana, *et al* (2012) “penempatan adala suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

Menurut mathis dan Jackson (2012), penempatan (*placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Sunyoto (2012), penempatan merupakan “ proses atau pengisian jabatan atau penguasaan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan

dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

2.2.2. Jenis-jenis Penempatan Kerja

jenis jenis penempatan kerja karyawan menurut Rivai (2011:211)

1. promosi

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

2. Transfer dan demosi

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

3. Programs job-posting

Program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program job-posting adalah untuk memberikan dorongan bagi pegawai yang

sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM mengisi jabatan internal.

2.2.3. Prosedur Penempatan Kerja

Flippo dalam panggabean (2004:150) dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia mengatakan bahwa, untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus memenuhi tiga buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut:

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar personalia, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa karyawan.
2. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Penempatan kerja dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, penempatan kerja dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun luar perusahaan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam perusahaan.

2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

penempatan karyawan bagi bagi karyawan yang telah lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manager tenaga kerja yang professional biasanya

selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Ada beberapa factor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain adalah:

A. *job description* (uraian pekerjaan)

Uraian pekerjaan, sering disebut juga uraian jabatan. Merupakan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “ *job description* ”. dalam bahasa sehari-hari, jabatan kita artikan sebagai tugas yang disandang seseorang, sehingga orang yang menyandangnya disebut sebagai “ pejabat ”, atau “ pemangku jabatan ”. oleh sebab itu “ jabatan ” tidak mungkin diuraikan, ia hanya dapat disandang sebagai amanat yang diberikan oleh pejabat yang lebih tinggi. Seperti juga dengan analisis pekerjaan, maka pengertian uraian pekerjaan ini pun terdapat beberapa ahli, antara lain pendapat dari :

Hasibuan (2003:33) mengatakan bahwa uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan. Kemudian menurut Handoko (1999) adalah persyaratan-persyaratan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, dan tanggung jawab, hubungan lini baik keatas maupun kebawah. Selanjutnya menurut Rivai (2009:367), uraian pekerjaan merupakan pernyataan tertulis mengenai apa yang dilaksanakan pekerjaan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan serta mengapa dilakukan.

Dari beberapa pendapat diatas, sebenarnya mempunyai satu persamaan bahwa uraian pekerjaan itu :

- a. Berupa daftar tertulis tentang pekerjaan.
- b. Berisi kewajiban-kewajiban yang akan dilaksanakan.
- c. Didalamnya memuat tanggung jawab pelaksana.

Adapun faktor-faktor yang diuraikan dalam uraian pekerjaan antara lain :

- a. Pekerjaan yang dilakukan
- b. Tanggung jawab yang dipikul
- c. Kecakapan atau keahlian yang diperlukan.
- d. Kondisi dan lokasi pekerjaan tersebut dilaksanakan.
- e. Syarat-syarat khusus yang diperlukan

Berikut ini beberapa aspek indikator dari job description:

- a) Tugas dan tanggung jawab

Tugas adalah kewajiban atau suatu pekerjaan yg harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya. Dapat diartikan pula tugas adalah suatu pekerjaan yg wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

- b) Kondisi pekerjaan

serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik

yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Hubungan tugas dan tanggung jawab

Hubungan antara tugas dan tanggung jawab merupakan satu kesatuan dimana setiap seorang karyawan diberikan tugas oleh atasan dituntut untuk dapat bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh atasan agar dapat menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan yang diinginkan.

B. *Job specification* (persyaratan pekerjaan)

Persyaratan pekerjaan berkaitan erat dengan uraian pekerjaan. Bila uraian berkaitan dengan profil suatu pekerjaan maka persyaratan pekerjaan menonjolkan karakteristik SDM yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Persyaratan pekerjaan disebut juga spesifikasi pekerjaan, atau spesifikasi jabatan. Istilah ini merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “ *job specification* ”. Malah ada pula para ahli menyebutnya sebagai persyaratan karyawan atau persyaratan SDM.

Berbagai macam pendapat para ahli dalam memberikan pengertian persyaratan pekerjaan (*job specification*) ini, diantaranya adalah :

Hasibuan (2001:34) menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan. Kemudian Edwin B. Flippo mengatakan bahwa persyaratan pekerjaan adalah pernyataan kemampuan minimal yang harus dimiliki seseorang (SDM) untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selanjutnya Andrew F. Sikula menyatakan bahwa persyaratan pekerjaan adalah perumusan kualifikasi

seseorang (SDM) yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan biasanya berisi hal-hal seperti tingkat pendidikan, pengalaman, pelatihan, daya nalar, inisiatif, kegiatan fisik, keterampilan dan rasa tanggung jawab yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan baik.

Sedangkan bahan untuk penyusunan persyaratan pekerjaan ini diperoleh dari hasil kajian tugas dan tanggung jawab yang terdapat dalam uraian pekerjaan, dan merumuskan dengan kualifikasi SDM yang dibutuhkan agar berkemampuan melaksanakan pekerjaan yang tersedia dengan tepat. Untuk menentukan persyaratan pekerjaan atau persyaratan SDM ada tujuh faktor pribadi yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Penampilan fisik.
- b. Kemampuan diri.
- c. Inteligensi.
- d. Sikap perilaku.
- e. Minat.
- f. Kepribadian.
- g. Lingkungan.

Berikut beberapa aspek indikator job spesifikasi:

- a) Hubungan latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan

Hubungan latar belakang terhadap pendidikan dengan tugas pekerjaan itu sangat berpengaruh. tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang

memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. supaya terpenuhi tujuan awal perusahaan.

b) Hubungan keahlian atau keterampilan dengan tugas pekerjaan

Keterampilan/keahlian adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan. dimana hubungan dengan pekerjaan yaitu semakin tinggi seorang karyawan memiliki kemampuan maka semakin baik karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

c) Hubungan pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan.

Pengalaman adalah salah satu faktor penting yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman yang tinggi maka semakin baik kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sehingga tujuan dari perusahaan tersebut terlaksana dengan baik.

2.3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Penempatan kerja bagi setiap karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003:154) menyatakan, prinsip penempatan harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai kemampuannya. Dengan penugasan yang sesuai dan tepat, psikis kerja dan hasil kerja mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa karyawan berkembang. Penempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang akan timbul antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Jadi penempatan pegawai yang sesuai dan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh suatu kerja yang optimal bagi setiap karyawan, Hasibuan (2003:155)

Penempatan karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber manusia atau untuk memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi, supply dan ketersediaan karyawan secara internal maupun eksternal, peningkatan karir dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, Sastrohadiwiryo (2002:162)

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Indonesia cukup banyak dilakukan, berikut beberapa contoh penelitian.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul penelitian | Variabel Peneliti | Model analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|--|
| 1 | Wahyu trinanda universitas Telkom, 2011 | Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap prestasi kerja pegawai studi | Dependen: Prestasi kerja Independen: penempatan kerja | - Analisis statistik deskriptif kuantitatif - Analisis regresi | Berdasarkan hasil analisis statistik, ditemukan bahwa secara simultan penempatan pegawai |

| No | Nama Peneliti | Judul penelitian | Variabel Peneliti | Model analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|---|---|
| | | kasus pada PT.bank Negara indonesia Tbk kantor cabang umum perintis kemerdekaan bandung periode tahun 2009-2010 | | <p>seederhana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji t - Uji f | berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,385 atau 38,5% sedangkan sisanya sebesar 0,615 atau 61,5% dipengaruhi oleh factor lain |
| 2 | <p>Cindy rahmawati, Dr. djamhuri, hamid. Dip. Bus., m.si, gunawan eko., S.Sos., M.SI</p> <p>(universitas brawijaya malang)</p> | <p>Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap prestasi kerja (studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk cabang blitar</p> | <p>Dependen: prestasi kerja</p> <p>Independen: penempatan kerja</p> | <p>- Analisis regresi berganda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji t - Uji f | <p>Hasil analisis dapat diketahui bahwa penempatan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan sebesar nilai sig. $F > \alpha = (0,000 < 0,05)$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,654 > 2,802$.</p> <p>Secara parsial variable kesesuaian pengetahuan mempunyai pengaruh yang</p> |

| No | Nama Peneliti | Judul penelitian | Variabel Peneliti | Model analisis | Hasil Penelitian |
|----|---------------|------------------|-------------------|----------------|--|
| | | | | | <p>signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar = $(0,032 < 0,05)$.</p> <p>Secara parsial variable kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar = $(0,029 < 0,05)$.</p> <p>Secara parsial variable kesesuaian perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar = $(0,027 < 0,05)$.</p> <p>Variable kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja karyawan.</p> |

| No | Nama Peneliti | Judul penelitian | Variabel Peneliti | Model analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|----------------------------|--|
| 3 | Rendra adhi setiawan (universitas islam negeri maulana malik Ibrahim) | Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT.BRI (persero) kantor cabang malang kawi) | Dependen: prestasi kerja Independen: penempatan kerja (X) | - Analisis linier berganda | Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.sedangkan secara parsial, variabel (X1) kesesuaian pengetahuan, (X2) kesesuaian keterampilan, (X3) kesesuaian sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRI (persero) kantor cabang malang kawi. Dan variabel yang dominan adalah variabel kesesuaian pengetahuan. |

2.5. Kerangka Penelitian :

Penempatan karyawan dilakukan terhadap karyawan baru, karyawan lama dalam posisi dan jabatan yang baru, sebagai akibat adanya program mutasi. Perlu

dipahami bahwa kesalahan penempatan akan dapat dirasakan akibatnya tidak saja pada unit kerja yang bersangkutan tetapi juga pada unit kerja lain, sehingga operasi perusahaan akan terganggu tidak saja untuk masa sekarang tetapi juga pada masa yang akan datang.

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

Kedua variabel penelitian tersebut digambarkan dalam paradigma penelitian berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka penelitian



Sumber : Stephen robbins,2006

2.6. Hipotesis

Hipotesis yang disusun pada penelitian ini adalah “Penempatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

3.1.1. Metode Kualitatif

Metode Kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam berbentuk uraian. Data Kualitatif merupakan data yang hanya dapat di ukur secara langsung (Hadi, 2001).

3.1.2. Metode Kuantitatif

Metode Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus klasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini saya mengambil lokasi pada PT.Bank Riau Syariah Pekanbaru yang beralamat di JL.Jend Sudirman no 628, Wonorejo, Kec. Marpoyan damai, kota pekanbaru, Riau.

3.3. Operasional Variabel

Di dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Jumlah variabel yang menjadi objek penelitian berjumlah 2 yaitu:

- Variabel bebas yaitu penempatan kerja (X)
- Variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y)

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------------|--|---------|
| Prestasi kerja (Y) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Robbins, Stephen P., 2006) | Kualitas kerja | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ketepatan kerja ➤ Tanggung jawab ➤ Ketelitian kerja ➤ Standar kerja | Ordinal |
| | Kuantitas kerja | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hasil kerja yang dicapai ➤ Kecepatan kerja | Ordinal |
| | Disiplin kerja | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Disiplin Waktu ➤ Ketepatan Waktu | Ordinal |
| | Inisiatif | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memiliki Keterampilan membantu dalam bekerja ➤ Memiliki Keterampilan yang tinggi | Ordinal |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-------------------|---|---------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Meningkatkan keterampilan ➤ Kesadaran | |
| | Kerja sama | <ul style="list-style-type: none"> ➤ bersedia membantu karyawan lain ➤ bekerja sama dengan team ➤ bergaul dengan semua pegawai ➤ kemampuan menyesuaikan diri ➤ memotivasi pegawai lain | Ordinal |
| Penempatan kerja (X) Penempatan ialah didasarkan <i>job decription</i> dan <i>job specification</i> yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. | job description | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tugas dan tanggung jawab ➤ Kondisi pekerjaan ➤ Hubungan tugas dan tanggung jawab | Ordinal |
| | Job spesification | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hubungan latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan ➤ Hubungan Keahlian atau keterampilan dengan tugas pekerjaan ➤ Hubungan | Ordinal |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--------------------|---------|---|-------|
| Hasibuan (2001:63) | | Pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan | |

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Berikut populasi dan sampel dalam penelitian ini:

- a) Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru Tahun 2018 yang berjumlah 63 orang.
- b) Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

karyawan bagian pelaksana frontliner PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2(dua), yaitu:

- a) Data Primer, yaitu data yang didapat melalui pengamatan langsung ditempat penelitian, dan mengambil data yang diperlukan sesuai untuk penelitian berbentuk wawancara.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari perusahaan yang berbentuk sudah siap dirangkai atau diolah dalam bentuk table atau laporan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk data pengambilan keputusan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

Kuesioner, yaitu pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarkan kepada seluruh responden agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dibedakan menjadi beberapa kategori yang berbeda dengan memperhatikan urutannya, sehingga dapat dipergunakan tingkat pengukuran ordinal (skala linkert). Proses pemberian nilai terhadap data yang dikumpulkan dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Pertanyaan

| Alternatife jawaban | Skor |
|----------------------------|-------------|
| Sangat Baik(SB) | 5 |
| Baik (B) | 4 |
| Cukup (C) | 3 |
| Tidak Baik (TB) | 2 |
| Sangat Tidak Baik (STB) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2010)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a). Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid

Uji validitas dilakukan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru dengan memberikan angket kepada 37 orang pegawai bagian pelaksana frontliner tetap efisien dengan standar yang telah ditetapkan sebagai responden. Pengujian validitas mengaplikasikan bantuan program *SPSS 22*

b). Uji Reliabilitas

Keandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana meter dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Jika alat ukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka meter tersebut dapat diandalkan (Situmorang et al. 2007: 37). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi tanggapan responden dalam kuesioner. Tes ini dilakukan setelah tes validitas dan apa yang diuji adalah pertanyaan yang benar. Reliabilitas konstruksi variabel bagus jika mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.7.2. Analisis Data

1).Metode Deskriptif

Metode penganalisaan data dengan menggunakan cara menyusun data, mengelompokkannya, dan menginterpretasikannya sehingga akan didapati sebuah gambaran sebenarnya tentang penempatan kerja dan prestasi karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

2).Metode Regresi Linier Sederhana

Metode regresi sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan.persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = penempatan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Prestasi kerja karyawan

e = error (faktor pengganggu)

3.8. Menentukan Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai R digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut (Sugiyono,2004:183), yaitu :

| 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: sugiyono 2004

3.9. Menentukan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y . dimana $0 < R < 1$. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

3.10. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial):

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

H_0 = tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

Melakukan uji t yang bertujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah

Mengantisipasi perubahan Sistem Teknologi Informasi PT. Bank Riau yang telah online serta terjadinya perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Akselerasi pendirian Unit Syariah PT. Bank Riau Kepri dimulai dengan pembentukan Tim Pengembangan Unit Usaha Syariah Bank Riau dengan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Riau No. 39/KEPDIR/2003. Seiring dengan dibentuknya tim ini maka Unit Usaha Syariah (UUS) sebagai koordinator pendirian Unit Syariah, PT. Bank Riau bekerjasama dengan sebuah konsultan perbankan syariah. Pendampingan oleh konsultan digunakan kepada hal pengambilan Sumber Daya Insani baik *internal* maupun *eksternal*, *marketing research*, *training*, *simulasi* serta penyusunan *standar operasional* dan *procedure*. Ketersediaan sumber daya insani juga dibekali secara intensif dengan pelatihan, *training*, *apprenticeship*, seminar perbankan syariah yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga kala itu.

Pengajuan izin prinsip pendirian Unit Syariah PT. Bank Riau Kepri ke Bank Indonesia diajukan pada tanggal 29 Januari 2004 dan persetujuan prinsip dari Bank Indonesia diperoleh pada tanggal 27 Februari 2004 melalui surat BI No. 6/7/DPbS/Pbr KBI Pekanbaru. Sebelum izin prinsip ini diajukan Unit Syariah PT. Bank Riau Kepri juga melakukan berbagai hal untuk

memuluskan langkah dalam pendirian Bank Riau Syariah termasuk rehab gedung untuk kantor cabang syariah dan UUS, persiapan aplikasi IT syariah dan lain-lain. Pengurusan izin operasional dikirim ke Bank Indonesia tanggal 21 Mei 2004. Izin operasional diterima pada bulan Juni 2004 yang memungkinkan untuk mulai beroperasinya PT. Bank Riau Syariah

Pada tanggal 01 dan 22 Juli 2004 dilaksanakan *Soft* dan *Grand Opening* Bank Riau Syariah yang kala itu dihadiri Deputy Gubernur Bank Indonesia Maulana Ibrahim dan Gubernur Riau HM. Rusli Zainal serta Ketua DPRD Provinsi Riau Dr. Chaidir MM. Bank Riau Syariah Tanjung Pinang sebagai cabang kedua sampai dengan 30 September 2007. Beroperasinya PT. Bank Riau Syariah tidak hanya dilandasi dengan adanya fakta bunga bank haram pada akhir tahun 2003 dari Majelis Ulama Indonesia, namun juga disokong oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Aspek Regulasi

Salah satu faktor yang memungkinkan diimplementasikannya PT. Bank Riau Syariah adalah dari sisi regulasi dengan dikeluarkannya UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, telah memberikan peluang bagi Bank umum konvensional untuk ikut serta menangani transaksi perbankan syariah dan regulasi paling mutakhir UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah.

2. Aspek Marketing

Bank syariah juga mempunyai potensi pasar yang cukup besar di Riau, mengingat mayoritas penduduk Riau beragama Islam (*Prompt Research*2004).

3. Aspek Syariah

Selanjutnya aspek syariah dimana masih banyak di kawasan umat Islam yang tidak mau berkaitan kepada golongan Bank Konvensional yang menggunakan sistem ribawi.

4. Aspek Empiris

Dari beberapa pengalaman terbukti bahwa perbankan syariah memiliki berbagai keunggulan dalam mengatasi dampak krisis ekonomi beberapa waktu yang lalu.

5. Aspek Diferensiasi Produk

Beberapa aspek di atas mengharuskan beroperasinya PT. Bank Riau Syariah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan membagikan alternatif pilihan kepada masyarakat bagi yang telah menjadi nasabah PT. Bank Riau atau yang belum.

Pendirian PT. Bank Riau Syariah diawali dengan melakukan restrukturisasi organisasi PT. Bank Riau dengan membentuk Unit Usaha Syariah (UUS) melalui surat keputusan Direksi BPD Riau No. 44/KEPDIR/2002 pada tanggal 01 Oktober 2002. Restrukturisasi organisasi kala itu dilakukan juga untuk mulai beroperasi sejak tanggal 17 Agustus 2006, diresmikan oleh

Wakil Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Bp. HM Sami. Perkembangan Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Riau Kepri secara umum menunjukkan kinerja yang cukup baik. Pada Agustus 2012 Unit Usaha Syariah Bank Riau Kepri Syariah tercatat telah memiliki 2 Kantor Cabang Syariah, 3 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 37 Unit Layanan Syariah di Provinsi Riau dan 12 Unit Layanan Syariah di Provinsi Kepulauan Riau yang melayani transaksi syariah.

4.2. Visi, Misi dan Motto PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah

Visinya adalah:

“Menjadi mitra syariah jasa layanan perbankan yang terkemuka di daerah, sehat dan kompetitif sesuai dengan prinsip-prinsip syariah”

Misinya adalah:

“Secara teguh memenuhi prinsip-prinsip kehati-hatian, mampu mendukung sektor rill dan konsisten menjalani prinsip syariah secara total”

Mottonya adalah:

“Mitra Syariah Terpercaya”

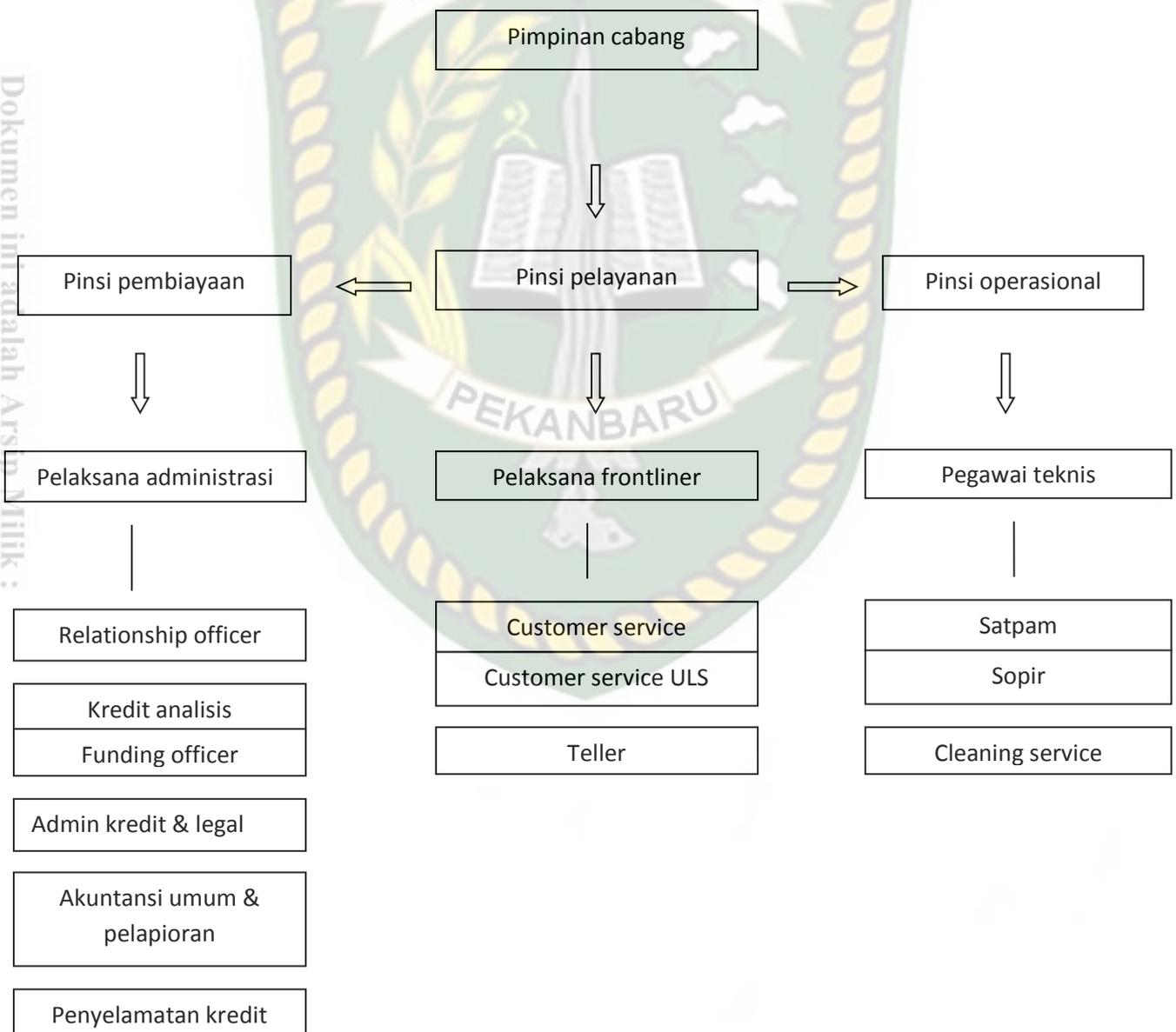
4.3. Tugas dan Struktur Organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru

Dalam setiap perusahaan ataupun lembaga perbankan struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting agar pelaksanaan kegiatan maupun usahanya dapat berjalan dengan baik dan lancar, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

masing-masing secara profesional, simbiosis mutualisme, dan sistematis. Bentuk ini juga selalu dipengaruhi oleh fungsi dasarnya yaitu fungsi dasar kerja dari jenis kegiatan besar usahanya atau besar kecilnya organisasi bank tersebut. Adapun struktur organisasi kepengurusan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Gambar 2

Struktur Organisasi



Dari struktur diatas penulis paparkan gambaran umum mengenai susunan, pembagian dan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Gambaran umum mengenai susunan pembagian dan pelaksanaan tugas dari masing-masing bagian organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Cabang

Bagian ini mempunyai tugas mengelola bank cabang tersebut, kemudian bertanggung jawab atas kelangsungan bank tersebut terhadap divisi.

2. Pimpinan Seksi Pembiayaan

Adapun tugas pimpinan seksi pembiayaan yaitu:

- a. Analisa kredit pembiayaan yaitu orang-orang yang bertugas menganalisa dan memberikan laporan aspek yuridis mengenai permohonan kredit nasabah.
- b. Pelaksanaan penyaluran pembiayaan macet, yaitu orang yang bertugas menyusun laporan-laporan yang berhubungan dengan pembiayaan macet.

3. Pimpinan Seksi Pelayanan

Adapun tugas pimpinan seksi pelayanan yaitu:

- a. Pelaksanaan deposito atau tabungan mudharabah yaitu orang yang bertugas menangani masalah-masalah pada deposito terutama terhadap pelayanan nasabah.

- b. Pelaksanaan giro atau tabungan wadiah yaitu orang yang bertugas dalam mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan giro.

4. Pimpinan Seksi Operasional

Bagian ini mempunyai tugas mengelola masalah operasional bank.

5. Pelaksanaan Administrasi

Yaitu karyawan yang bertugas mengurus seluruh masalah administrasi pembiayaan.

6. Pelaksana Frontliner

Yaitu karyawan yang bertugas melayani para nasabah dalam membuka buku tabungan, menyetor dan menyimpan serta yang berhubungan dengan pelayanan kepada customer.

7. pegawai teknis

Yaitu orang yang bertugas dan bertanggung jawab menangani bidang pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner (studi kasus pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru). Data yang diuraikan diperoleh melalui angket yang diberikan kepada para responden yang merupakan pegawai bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner (Studi Kasus Pada Pt. Bank Riau Syariah Pekanbaru), maka dari itu terlebih dahulu akan diuraikan hal-hal yang berhubungan dengan identitas responden yang menjadi contoh pada penelitian ini. Yang diantaranya mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Perempuan | 17 | 46 |
| 2 | Laki-Laki | 20 | 54 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 37 orang responden karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, informan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 20 orang atau 54% dan sisanya perempuan sebanyak 17 orang atau 46%. Maka dari itu dapat diartikan bahwa karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, dimana mayoritas rata-rata berkelamin laki-laki.

5.1.2. Tingkat Umur

Adapun tingkat umur karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang sebagai informan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.

Tingkat umur Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Klasifikasi Tingkat Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------------------------|------------------|-------------------|
| 22-27 | 15 | 40 |
| 27-32 | 11 | 30 |
| 32-37 | 4 | 11 |
| >37 | 7 | 19 |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.1.2 di atas dapat diartikan bahwa informan yang memiliki umur 22-27 sebanyak 15 orang dengan persentase 40%, 27-32 sebanyak 11 orang dengan persentase 30, Kemudian 32-37 sebanyak 4 orang dengan persentase 11, dan > 37 berjumlah 7 orang.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.1.3 memperlihatkan latar belakang pendidikan informan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan dari tabel berikut ini:

Tabel 5.3.

Tingkat Pendidikan Responden

Karyawan Bagian Pelaksana Frontliner Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Klasifikasi Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| S1 | 37 | 100 |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.1.3 di atas menunjukkan bahwa responden karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru merupakan lulusan S1 dengan persentase 100%. Untuk karyawan yang menempati bagian frontliner di PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru lulusan minimal D3, dan karyawan yang menempati bagian pelaksana frontliner pada saat ini semuanya merupakan merupakan lulusan S1.

5.2. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur salah sah atau valid tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan R tabel (0,325) seperti yang dijelaskan Sugiyono. Bila korelasi tiap faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

5.2.1. Penempatan Kerja (X)

Tabel 5.4.

Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X)

Item-Total Statistics

| Pertanyaan | R Tabel | Corrected Item Total Correlation | Keterangan |
|--------------------|---------|----------------------------------|------------|
| Penempatan Kerja 1 | 0,325 | 0,778 | Valid |
| Penempatan Kerja 2 | 0,325 | 0,468 | Valid |
| Penempatan Kerja 3 | 0,325 | 0,525 | Valid |
| Penempatan Kerja 4 | 0,325 | 0,436 | Valid |
| Penempatan Kerja 5 | 0,325 | 0,533 | Valid |
| Penempatan Kerja 6 | 0,325 | 0,525 | Valid |

Sumber : Data olahan Spss 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Corelations untuk variabel keahlian besar dibandingkan 0,325. Dimana diketahui item 1 nilainya sampai dengan item 6 tidak ada nilainya dibawah 0,325, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk menilai variabel penempatan kerja adalah Valid.

5.2.2. Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5.5.
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)
Item-Total Statistics

| Pertanyaan | R Tabel | Corrected Item Total Correlation | Keterangan |
|-------------------|---------|----------------------------------|------------|
| Prestasi Kerja 1 | 0,325 | 0,775 | Valid |
| Prestasi Kerja 2 | 0,325 | 0,957 | Valid |
| Prestasi Kerja 3 | 0,325 | 0,551 | Valid |
| Prestasi Kerja 4 | 0,325 | 0,551 | Valid |
| Prestasi Kerja 5 | 0,325 | 0,551 | Valid |
| Prestasi Kerja 6 | 0,325 | 0,553 | Valid |
| Prestasi Kerja 7 | 0,325 | 0,443 | Valid |
| Prestasi Kerja 8 | 0,325 | 1,000 | Valid |
| Prestasi Kerja 9 | 0,325 | 0,624 | Valid |
| Prestasi Kerja 10 | 0,325 | 1,000 | Valid |
| Prestasi Kerja 11 | 0,325 | 0,573 | Valid |
| Prestasi Kerja 12 | 0,325 | 0,590 | Valid |
| Prestasi Kerja 13 | 0,325 | 0,512 | Valid |
| Prestasi Kerja 14 | 0,325 | 0,590 | Valid |
| Prestasi Kerja 15 | 0,325 | 0,481 | Valid |
| Prestasi Kerja 16 | 0,325 | 0,492 | Valid |
| Prestasi Kerja 17 | 0,325 | 0,624 | Valid |

Sumber : Data Olahan Spss 22, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat jika nilai Corrected item-Total Correlations untuk variabel keahlian besar dibandingkan 0,325. Dimana diketahui item 1

nilainya sampai dengan item 17 tidak ada nilainya dibawah 0,325, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja adalah Valid.

5.3. Uji Reliability

Pengujian reability dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reability untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 5.6.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------|-------------|------------------|------------|
| 1 | Penempatan Kerja | 6 | 0,787 | Reliable |
| 2 | Prestasi Kerja | 17 | 0,772 | Reliable |

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang *Reliabel* (handal).

5.4. Analisa Deskriptif Variabel Penempatan Kerja

Dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para karyawan apabila penempatan didalam suatu perusahaan sudah dilakukan dengan baik, dimana suatu jabatan atau tanggung jawab tertentu diserahkan kepada orang yang mempunyai keahlian untuk menjalankannya maka secara otomatis diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Tetapi jika suatu jabatan atau tanggung

jawab tertentu diserahkan kepada orang yang tidak mempunyai keahlian yang sesuai untuk menjalankannya maka dapat dipastikan bahwa kinerjanya akan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

5.4.1. Job Description

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan. Dapat memahami hasil tanggapan *Job Description* informan yang merupakan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

5.4.1.1. Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mengenai tugas dan tanggung jawab maka bisa diperhatikan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.7.

Tanggapan Responden Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat Baik | 20 | 54 |
| Baik | 17 | 46 |
| Cukup | - | - |
| Tidak Baik | - | - |
| Sangat Tidak Baik | - | - |

| | | |
|--------|----|-----|
| Jumlah | 37 | 100 |
|--------|----|-----|

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7. dari total keseluruhan sampel yang diteliti, diketahui bahwasanya tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, didominasi dengan jawaban Sangat baik sebanyak 20 memiliki persentase 54%, faktor ini disebabkan oleh pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut mengerti tentang tugas yang dikerjakan dengan demikian karyawan tersebut bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Tanggapan baik didapati 17 memiliki persentase sebesar 46%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan yang bekerja sekitar 2-3 tahun sehingga mereka telah mahir dalam pekerjaannya. Sementara itu, tanggapan cukup, tidak baik, sangat tidak baik memiliki persentase 0%, artinya tidak ada responden yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. as yang dikerjakan dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil tanggapan informan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pegawai bekerja dengan baik, dilihat dari jawaban yang tidak ada menjawab selain sangat baik dan baik yang menunjukkan karyawan tersebut melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan.

5.4.1.2. Kondisi Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan informan terhadap bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. Bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 5.8.

Tanggapan Responden tentang Kondisi Pekerjaan karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Baik | 15 | 40,5 |
| Baik | 21 | 56,8 |
| Cukup | 1 | 2,7 |
| Tidak Baik | - | - |
| Sangat Tidak Baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.8. di atas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap kondisi pekerjaan karyawan, yang menjawab sangat baik diperoleh 15 Orang dengan persentase 40,5%, hal tersebut dikarenakan lamanya pegawai bekerja sekitar 3-5 tahun maka pegawai tersebut telah mengetahui kondisi pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut. informan yang memilih baik sebanyak 21 karyawan atau 56,8%, hal ini disebabkan oleh faktor pengetahuan dari pegawai yang tinggi akan kondisi pekerjaan. Yang memilih cukup baik sebanyak 1 karyawan atau 2,7% ini disebabkan oleh faktor karyawan tersebut baru bekerja dan kurang mengerti akan kondisi pekerjaan yang dikerjakan diperusahaan tersebut maka dari

itu dibutuhkan pengalaman atau lama bekerja dari karyawan tersebut untuk dapat lebih memahami dengan kondisi pekerjaan didalam perusahaan tersebut.

Bisa ditarik kesimpulan bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 21 karyawan atau 56,8%. hal ini disebabkan oleh pengetahuan dari karyawan yang tinggi dengan kondisi pekerjaan sehingga karyawan dapat memahami dengan cepat dari kondisi pekerjaan yang ada didalam perusahaan dengan demikian karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

5.4.1.3. Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap hubungan tugas dan tanggung jawab pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru bisa diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 5.9.

Tanggapan Responden tentang Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 22 | 59,4 |
| Baik | 15 | 40,6 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap

hubungan tugas dan tanggung jawab karyawan yang menjawab sangat baik sebanyak 22 Orang dengan persentase 59,4%, dan baik sebanyak 15 karyawan dengan persentase 40,6% dari total keseluruhan sampel yang diteliti. Sementara itu, nihil informan yang menyatakan cukup baik, sangat baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh karyawan mengerti antara hubungan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini akan berimplikasi terhadap kejelasan hubungan antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

5.4.2. Job Spesification

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap *Job Spesification* bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru bisa dilihat pada tabel berikut :

5.4.2.1. Hubungan Latar Belakang Pendidikan Dengan Tugas Pekerjaan

Penanganan kepada konsumen merupakan salah satu unsur terpenting dalam komunikasi pemasaran. penanganan kepada konsumen bertujuan memelihara dan meningkatkan hubungan psikologis antara produsen dan pelanggan serta memantau berbagai keluhan pelanggan. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap hubungan latar belakang pendidikan bagian

pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10.

Tanggapan Responden Tentang Hubungan Latar Belakang Pendidikan Dengan Tugas Pekerjaan karyawan Pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 12 | 32,4 |
| Baik | 21 | 56,8 |
| Cukup baik | 4 | 10,8 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.10. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap hubungan latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan karyawan yang menjawab sangat baik diperoleh 12 Orang dengan persentase 32,4%, hal tersebut dikarenakan pendidikan karyawan yang bagus membuat karyawan memiliki pola pikir sehingga karyawan mengerti dengan tugas pekerjaan yang diberikan. Yang menjawab baik sebanyak 21 Orang dengan persentase 56,8%, hal tersebut dikarenakan lamanya karyawan bekerja sekitar 3-5 tahun sehingga faktor latar belakang pendidikan tidak terlalu berpengaruh kepada tugas pekerjaan. Yang menjawab cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 10,8%, faktor ini disebabkan latar belakang pendidikan yang berbeda dari tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga perlu pengalaman yang lebih untuk dapat lebih memahami

tugas yang diberikan perusahaan. nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan yang menjawab baik ada 21 karyawan dengan persentase 56,8% yaitu disebabkan lamanya karyawan itu bekerja atau telah memiliki pengalaman yang lebih maka dari itu faktor latar belakang pendidikan tidak terlalu berpengaruh karena karyawan telah memiliki pengalaman yang tinggi sehingga dapat memahami tugas yang dikerjakan.

5.4.2.2. Hubungan Keahlian Atau Keterampilan Dengan Tugas Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Keahlian Atau Keterampilan Dengan Tugas Pekerjaan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11.

Tanggapan Responden tentang Hubungan Keahlian Atau Keterampilan Dengan Tugas Pekerjaan karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 15 | 40,5 |
| Baik | 21 | 46,8 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.11. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap hubungan keahlian atau keterampilan dengan tugas pekerjaan karyawan, yang menjawab sangat baik sebanyak 15 Orang dengan persentase 40,5%, hal tersebut dikarenakan pendidikan yang tinggi dapat membuat pegawai mempunyai keterampilan dan keahlian dalam mengerjakan tugas dengan baik untuk mempermudah pekerjaan yang mereka dikerjakan dan mencapai tujuan perusahaan. Yang menjawab baik sebanyak 21 Orang dengan persentase 46,8%, disebabkan karena faktor lamanya bekerja karyawan sekitar 3-4 tahun dengan lamanya berdinis maka pegawai mempunyai keterampilan dan keahlian dalam mengerjakan tugas dari perusahaan. Yang memberikan jawaban cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, disebabkan oleh karyawan tersebut baru bekerja diperusahaan sehingga masih diperlukan pengalaman atau lamanya bekerja diperusahaan untuk dapat memiliki keterampilan dan keahlian yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas. dan nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat ditarik kesimpulan yang menjawab baik sebanyak 21 karyawan dengan persentase 46,8%, hal ini disebabkan karena lamanya masa kerja karyawan tersebut antara 3-4 tahun sehingga pegawai telah memiliki kepandaian, kemahiran dalam melakukan suatu tugas pekerjaan, dan memiliki kemampuan yang tinggi ini dapat berdampak bagus untuk menjalankan visi dan misi dari perusahaan.

5.4.2.3. Hubungan Pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12.

Tanggapan Responden tentang hubungan Pengalaman Kerja Dengan Tugas Pekerjaan karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 13 | 35,1 |
| Baik | 23 | 62,2 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.12. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap hubungan pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan karyawan, yang menjawab sangat baik sebanyak 13 Orang dengan persentase 35,1%, hal ini dikarenakan faktor lamanya bekerja sehingga pegawai mengerti tentang hubungan pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut. Yang menjawab baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,6%, hal ini dikarenakan pendidikan karyawan yang membuat pola pikir karyawan menjadi berkembang dan lebih maju untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan agar dapat menjalankan tujuan perusahaan. cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, disebabkan karena faktor barunya karyawan bertugas di perusahaan sehingga ada

pegawai belum bisa menjalankan visi dan misi perusahaan secara menyeluruh. dan nihil informan yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan dari jawaban informan diatas maka dapat diambil keputusan yang menjawab 23 karyawan dengan persentase 62,6% hal ini disebabkan faktor pendidikan sehingga karyawan telah memiliki pola pikir yang tinggi sehingga karyawan bisa memahami hubungan antara pengalaman kerja dan tugas pekerjaan hal ini dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih baik dan sesuai dengan aturan yang ada diperusahaan, karena pengalaman karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah perolehan rekapitulasi hasil responden dari variabel penempatan kerja (X).

Tabel. 5.13.

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| No | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|----|---|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Tugas dan tanggung jawab | 20 | 17 | - | - | - | 168 |
| 2. | Kondisi pekerjaan | 15 | 21 | 1 | - | - | 162 |
| 3. | Hubungan tugas dan tanggung jawab | 15 | 22 | - | - | - | 141 |
| 4. | Hubungan latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan | 12 | 21 | 4 | - | - | 156 |
| 5. | Hubungan Keahlian atau keterampilan | 15 | 21 | 1 | - | - | 162 |

| | | | | | | | |
|-------------------|--|----|----|---|---|---|------------|
| | dengan tugas pekerjaan | | | | | | |
| 6. | Hubungan Pengalaman kerja dengan tugas pekerjaan | 13 | 23 | 1 | - | - | 160 |
| Total Skor | | | | | | | 949 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable Penempatan Kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 949. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 37 = 1.110$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 37 = 222$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 1.110 - 222 = 888 = 177,6$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel penempatan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 932,4 - 1.110$$

$$\text{Baik} = 754,8 - 932,4$$

$$\text{Cukup} = 577,2 - 754,8$$

$$\text{Tidak baik} = 399,6 - 577,2$$

Sangat Tidak baik = 222 – 399,6

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable penempatan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru berada pada kategori sangat baik.

5.5. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan.semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi,maka kinerja tinggi, kemudian kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

5.5.1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah mengenai kualitas kerja yang dapat diperhatikan pada tabel-tabel berikut ini.

5.5.1.1.Ketepatan Kerja

Untuk memahami hasil jawaban informan tentang ketepatan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.14.

Tanggapan responden mengenai Ketepatan Kerja karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 18 | 48,6 |
| Baik | 19 | 51,4 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Dari Tabel 5.14. dapat diketahui tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mengenai ketepatan kerja karyawan, jawaban informan terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 18 orang atau sebesar 48,6%, faktor ini disebabkan oleh lamanya bekerja karyawan sehingga dalam menyelesaikan tugas kecil kemungkinan untuk melakukan kesalahan. yang membagikan jawaban baik sebanyak 19 orang atau sebesar 51,4%, faktor ini disebabkan sesuainya pekerjaan dengan pendidikan sehingga dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan dan siap tepat pada waktunya. dan nihil informan yang menjawab cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan pada PT. Bank Riau Syariah memahami mengenai ketepatan kerja dimana ketepatan kerja tersebut merupakan aspek penting didalam sebuah pekerjaan.

5.5.1.2. Tanggung Jawab

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.15.

Tanggapan responden mengenai tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 14 | 37,8 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.15. dapat diketahui tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mengenai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Jawaban informan terbanyak menjawab sangat baik sebanyak 23 orang atau sebesar 62,2%, faktor ini disebabkan pengalaman yang dipunya oleh karyawan sehingga dalam menyelesaikan tugas mereka dapat bertanggung jawab atas apa yang telah mereka kerjakan oleh karena itu tugas yang dikerjakan dapat dipertanggung jawabkan apabila ada kesalahan dalam tugas yang dikerjakan. yang membagikan jawaban baik sebanyak 14 orang atau sebesar 37,8%, faktor ini disebabkan dari pendidikan karyawan yang baik membuat pola pikir karyawan menjadi lebih

dewasa dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan dengan sendirinya menyelesaikan tugas selalu bertanggung jawab. dan nihil informan yang menyatakan tanggapan cukup, tidak baik, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban dari informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai memahami mengenai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dimana dalam melaksanakan tugas setiap karyawan dituntut untuk dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

5.5.1.3. Ketelitian Kerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketelitian kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan table berikut ini:

Tabel 5.16.

Tanggapan responden mengenai Ketelitian Kerja karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 14 | 37,8 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.16. dapat diketahui tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mengenai Ketelitian

Kerja karyawan, jawaban informan menuturkan sangat baik sebanyak 23 orang atau sebesar 62,2%, faktor ini disebabkan pengalaman yang dipunya oleh karyawan sehingga dalam menyelesaikan tugas mereka lebih teliti dan untuk mengurangi kesalahan yang tidak diinginkan. yang membagikan tanggapan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 37,8%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan bekerja 2-3 tahun sehingga karyawan sudah terbiasa teliti dalam mengerjakan tugas. dan nihil informan yang memberikan jawaban cukup, tidak baik, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban dari responden diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan memahami mengenai ketelitian dalam bekerja dimana ketelitian tersebut berpengaruh kepada hasil kerja karyawan.

5.5.1.4. Standar Kerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai standar kerja pada PT.

Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan table berikut ini:

Tabel 5.17.

Tanggapan responden mengenai Standar Kerja karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 14 | 37,8 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.17. dapat diketahui tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru mengenai standar kerja karyawan. jawaban responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 23 pegawai atau sebesar 62,2%, yang memberikan tanggapan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 37,8% dan nihil informan yang menyatakan tanggapan cukup, tidak baik, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru sudah memenuhi standar pekerjaan dari perusahaan.

5.5.2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu.

5.5.2.1.Kecepatan kerja

Untuk melihat hasil tanggapan informan tentang kecepatan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18.

Tanggapan responden mengenai Kecepatan Kerja karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 20 | 54,1 |
| Baik | 15 | 40,5 |
| Cukup baik | 2 | 5,4 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.18. dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecepatan kerja karyawan yang dicapai pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat baik sebanyak 20 orang atau sebesar 54,1%, hal ini disebabkan lama kerja karyawan sekitar 3-5 tahun sehingga karyawan sudah terbiasa dalam mengerjakan tugasnya maka dari itu dalam mengerjakan tugas waktunya lebih efisien dan efektif. yang membagikan jawaban baik sebanyak 15 orang atau sebesar 40,5%, faktor ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan kerja yang ditempati sehingga

karyawan lebih kurang sudah paham dengan apa yang di kerjakan maka dari itu karyawan dapat mengerjakan tugas dengan cepat dan baik. yang menyatakan cukup 2 pegawai atau sebesar 5,4%, hal ini disebabkan karyawan tersebut baru bekerja dan belum terbiasa dengan tugas yang dikerjakan sehingga dalam menyelesaikan tugas belum bisa mengerjakan tugasnya dengan cepat. dan nihil informan yang menuturkan tanggapan tidak baik, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan yang menjawab sangat baik sebanyak 20 karyawan atau sebesar 54,1%, hal tersebut dikarenakan lama kerja karyawan sekitar 3-5 tahun sehingga karyawan sudah terbiasa dalam mengerjakan tugasnya maka dari itu dalam mengerjakan tugas waktunya lebih efisien dan efektif tidak.

5.5.2.2. Hasil Kerja yang dicapai

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kecepatan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.19.

Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 13 | 35,1 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.19. menunjukkan jawaban karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap hasil kerja yang dicapai karyawan, yang menjawab sangat baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,2%. hal ini disebabkan lamanya pegawai bekerja diperusahaan, sehingga perusahaan dalam mengapresiasi hasil kerja karyawan memberikan reward atau penghargaan maka dari itu setiap karyawan meningkatkan hasil kerjanya untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan agar tercapainya target/tujuan dari perusahaan. Yang menjawab baik sebanyak 13 Orang dengan persentase 35,1% faktor ini disebabkan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik atau yang diinginkan. Yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, faktor ini

disebabkan barunya karyawan bekerja diperusahaan sehingga belum maksimalnya hasil kerja yang dicapai. dan nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan , yang menjawab sangat baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,2%. hal ini disebabkan lamanya karyawan bekerja diperusahaan, sehingga perusahaan dalam mengapresiasi hasil kerja karyawan memberikan reward atau penghargaan maka dari itu setiap karyawan meningkatkan hasil kerjanya untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan agar tercapainya target/tujuan dari perusahaan.

5.5.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang mempunyai kepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada perilaku bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan perilaku diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

5.5.3.1. Disiplin Waktu

Untuk melihat hasil jawaban informan mengenai disiplin waktu pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.20.

Tanggapan responden mengenai disiplin waktu karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 18 | 48,6 |
| Baik | 18 | 48,6 |
| Cukup baik | 1 | 2,8 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.20 di atas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah pekanbaru terhadap disiplin waktu, yang menuturkan sangat baik sebanyak 18 Orang dengan persentase 48,6%, baik sebanyak 18 orang dengan persentase 48,6%, cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan hampir semua pegawai telah memahami prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga semua karyawan disiplin dalam hal apapun seperti menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, disiplin dalam absensi hal ini mengakibatkan pegawai mempunyai standar ketetapan waktu yang mereka

lakukan yang sesuai dengan standar ketetapan perusahaan tempat mereka bekerja, dengan lamanya karyawan bekerja maka karyawan akan terbiasa dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan masih ada 1 karyawan atau 2,8% yang masih melanggar tentang disiplin waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, faktor ini disebabkan oleh baru bekerja selama 1 tahun makanya karyawan tersebut masih belum terbiasa dengan peraturan disiplin waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.5.3.2. Ketepatan waktu

Untuk melihat hasil jawaban informan mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.21.

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 13 | 35,1 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan table 5.21. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap ketepatan waktu karyawan yang menjawab sangat baik sebanyak 23 Orang dengan

persentase 62,2%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan yang bekerja diperusahaan sekitar 3-5 tahun sehingga karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya hal ini dapat mengutungkan perusahaan karena dapat membantu hasil memajukan perusahaan. Yang menjawab baik sebanyak 13 Orang dengan persentase 35,1%, faktor ini disebabkan dengan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga karyawan telah terbiasa tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, faktor ini disebabkan karyawan tersebut baru bekerja dan masih kurang berpengalaman dalam mengerjakan tugas yang dikerjakan dan nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban informan diatas maka dapat diambil kesimpulan yang menjawab sangat baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,2%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan yang bekerja diperusahaan sekitar 3-5 tahun sehingga karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya hal ini dapat mengutungkan perusahaan karena dapat membantu hasil memajukan perusahaan.

5.5.4. Inisiatif

Inisiatif kerja adalah daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan. Pegawai yang berinisiatif tidak akan menunggu perintah dahulu untuk berbuat, mereka berbuat melebihi dari yang diperintahkan. Selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Orang-orang

seperti ini sangat disukai dalam bidang apapun yang digeluti karena hasil pekerjaan mereka melebihi dari yang diharapkan.

5.5.4.1. Memiliki Keterampilan membantu dalam bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan membantu dalam bekerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.22.

Tanggapan responden mengenai Memiliki Keterampilan Membantu dalam Bekerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 18 | 48,6 |
| Baik | 18 | 48,6 |
| Cukup baik | 1 | 2,8 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.22. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap memiliki keterampilan membantu dalam bekerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang menjawab sangat baik sebanyak 18 Orang dengan persentase 48,6%, baik sebanyak 18 Orang dengan persentase 48,6%, cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan karyawan dalam bekerja hal ini dipengaruhi oleh pengalaman dan lamanya karyawan bekerja sehingga sudah terjalin komunikasi yang baik. dan terdapat 1 karyawan dengan persentase 2,7% hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut baru bekerja dan belum bagusnya komunikasi dengan karyawan lainnya shingga dalam membantu atau minta tolong pekerjaan yang sulit karyawan tersebut masih sungkan.

5.5.4.2. Memiliki Keterampilan yang tinggi

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan yang tinggi pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.23.

Tanggapan responden mengenai Memiliki Keterampilan yang Tinggi pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 24 | 64,9 |
| Baik | 11 | 29,7 |
| Cukup baik | 2 | 5,4 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.23. menunjukkan bahwa jawaban karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap memiliki keterampilan yang tinggi, yang menjawab sangat baik sebanyak 24 Orang dengan

persentase 64,9%, hal ini disebabkan masa kerja karyawan tersebut yang bekerja sekitar 3-4 tahun sehingga mereka sudah memiliki keterampilan bekerja yang memadai. Yang menjawab baik sebanyak 11 Orang dengan persentase 29,7%, faktor ini disebabkan karyawan tersebut mempunyai pendidikan yang bagus sehingga mereka sudah mempunyai bekal kemampuan yang cukup sebelum bekerja diperusahaan. Yang menjawab cukup baik sebanyak 2 orang dengan persentase 5,4%, faktor ini disebabkan faktor pengalaman bekerja yang dimiliki sehingga karyawan tersebut belum memiliki keterampilan bekerja yang tinggi. dan nihil jawaban informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjawab sangat baik sebanyak 24 Orang dengan persentase 64,9%, hal ini disebabkan lamanya pegawai tersebut bekerja sekitar 3-4 tahun sehingga mereka sudah memiliki keterampilan bekerja yang memadai. Hal ini berarti karyawan dapat mengaplikasikan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan yang mereka jalankan dan mencapai tujuan perusahaan karena keterampilan yang dimiliki karyawan sangat baik untuk kedepannya, sehingga perusahaan dapat tercapai, jika karyawan tidak memiliki atau cukup keterampilan dalam memakai fasilitas yang ada, maka pekerjaan akan terhenti dan akan menyulitkan karyawan dalam melakukan bekerja.

5.5.4.3. Meningkatkan Keterampilan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.24.

Tanggapan responden mengenai Meningkatkan Keterampilan karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 24 | 64,9 |
| Baik | 13 | 35,1 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.24. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap meningkatkan keterampilan karyawan yang menyatakan sangat baik sebanyak 24 Orang dengan persentase 64,9%, baik sebanyak 13 Orang dengan persentase 35,1% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh karyawan sangat baik terhadap meningkatkan keterampilan dengan demikian pihak perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan dalam memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

5.5.4.4. Kesadaran

Untuk melihat hasil jawaban informan mengenai kesadaran pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, bisa diperhatikan tabel berikut ini:

Tabel 5.25.

Tanggapan responden mengenai Kesadaran karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 22 | 59,5 |
| Baik | 15 | 40,5 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.25. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap kesadaran karyawan, yang menjawab sangat baik sebanyak 22 Orang dengan persentase 59,5%, baik sebanyak 15 Orang dengan persentase 40,5%, dan nihil informan yang membagikan jawaban cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pegawai memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan.

5.5.5. Kerja Sama

[Kerja sama](#) adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan [interaksi](#) yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa

orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut.

5.5.5.1. Bersedia membantu karyawan lain

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap bersedia membantu karyawan lain pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. bisa diperhatikan table berikut:

Tabel 5.26.

Tanggapan responden mengenai bersedia membantu karyawan lain pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 22 | 59,5 |
| Baik | 15 | 40,5 |
| Cukup baik | - | - |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.26. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap membantu karyawan lain, yang menyatakan sangat baik sebanyak 22 Orang dengan persentase 59,5%, menyatakan baik sebanyak 15 Orang dengan persentase 40,5% dan nihil informan yang membagikan jawaban cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka bisa diambil kesimpulan bahwa seluruh karyawan dapat membantu karyawan lain yang mengalami masalah dalam melaksanakan tugas dengan demikian tugas apa yang diberikan oleh atasan dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama.

5.5.5.2. Bekerja sama dengan team

Untuk melihat jawaban informan terhadap bekerja sama dengan team pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. bisa diperhatikan table berikut :

Tabel 5.27.

Tanggapan responden mengenai Bekerja Sama dengan Team pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 22 | 59,5 |
| Baik | 14 | 37,8 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.27. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap bekerja sama dengan team kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang menjawab sangat baik sebanyak 22 Orang dengan persentase 59,5%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan yang bekerja sekitar 3-5 tahun sehingga mereka dapat bekerja sama dengan karyawan atau team dengan baik. yang menjawab baik sebanyak 14 Orang dengan persentase 37,8%, hal ini disebabkan oleh pendidikan yang bagus

sehingga mereka dapat dengan cepat beradaptasi maka dari itu mereka dapat bekerja baik dengan karyawan lain atau dengan team. Yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, hal ini disebabkan oleh barunya karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan sehingga karyawan tersebut masih canggung dalam bekerja sama dengan team. dan nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 22 Orang dengan persentase 59,5%, hal tersebut dikarenakan oleh lamanya karyawan bekerja sekitar 3-5 tahun sehingga mereka dapat bekerja sama dengan karyawan atau team dengan baik.

5.5.5.3. Bergaul Dengan semua Pegawai

Untuk melihat jawaban informan terhadap bergaul dengan semua pegawai pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. bisa diperhatikan table berikut:

Tabel 5.28.

Tanggapan responden mengenai Bergaul dengan Semua karyawan pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 17 | 45,9 |
| Baik | 12 | 32,5 |
| Cukup baik | 8 | 21,6 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.28. menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap bergaul dengan semua pegawai pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang menjawab sangat baik sebanyak 17 Orang dengan persentase 45,9%, hal ini disebabkan oleh masa kerja karyawan tersebut yang bekerja sekitar 3-5 tahun sehingga mereka sudah akrab dengan karyawan lainnya. Yang menuturkan baik sebanyak 12 Orang dengan persentase 32,5%, faktor ini disebabkan belum terlalu lama karyawan tersebut bekerja diperusahaan sehingga karyawan tersebut belum mengenali seluruh karyawan yang ada diperusahaan. Yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang dengan persentase 21,6%, faktor ini disebabkan karena karyawan tersebut kurang bergaul atau kurang interaksi dengan sesama karyawan yang ada diperusahaan. dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada 8 orang karyawan yang menjawab cukup baik terhadap bergaul dengan semua pegawai yang artinya masih ada kesenjangan terhadap karyawan lain yang akan berdampak dengan kerja sama team didalam sebuah perusahaan.

5.5.5.4. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja kerja

Untuk melihat jawaban responden terhadap beradaptasi dengan lingkungan kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.29.

Tanggapan responden mengenai kemampuan menyesuaikan diri dengan Lingkungan Kerja karyawan PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|-----------|------------|
| Sangat baik | 23 | 62,2 |
| Baik | 13 | 35,1 |
| Cukup baik | 1 | 2,7 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.29. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yang menjawab sangat baik sebanyak 23 Orang dengan persentase 62,2%, faktor ini disebabkan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga mereka dapat dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan kantor. Yang menjawab baik sebanyak 13 Orang dengan persentase 35,1%, faktor ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang cukup bagus sehingga mereka dengan mudah untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Yang menjawab cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, hal ini disebabkan oleh barunya karyawan bekerja didalam perusahaan sehingga belum bisa dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya maka dari itu karyawan butuh waktu untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. dan nihil informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban informan diatas maka bisa diambil keputusan bahwa masih ada pegawai yang menjawab cukup baik terhadap kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja artinya, kurangnya interaksi terhadap sesama karyawan didalam perusahaan yang akan berdampak langsung terhadap pekerjaan dimana sebuah perusahaan mengharuskan karyawan untuk dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja agar terjalannya kerja sama antara sesama karyawan untuk dapat melaksanakan tugas.

5.5.5.5. Memotivasi Karyawan Lain

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap memotivasi karyawan lain pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. bisa diperhatikan table berikut :

Tabel 5.30.

Tanggapan responden mengenai Memotivasi Karyawan Lain pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Sangat baik | 18 | 48,6 |
| Baik | 18 | 48,6 |
| Cukup baik | 1 | 2,8 |
| Tidak baik | - | - |
| Sangat Tidak baik | - | - |
| Jumlah | 37 | 100 |

Sumber : data olahan , 2019

Berdasarkan tabel 5.30. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru terhadap memotivasi karyawan lain pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru yang menjawab sangat

baik sebanyak 18 Orang dengan persentase 48,6%, baik sebanyak 18 Orang dengan persentase 48,6%, cukup baik sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%, dan nihi informan yang membagikan jawaban tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan jawaban responden diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman/kemampuan yang hampir dimiliki semua karyawan sehingga karyawan tersebut dapat memotivasi karyawan lainnya untuk dapat bekerja lebih baik lagi untuk kemajuan perusahaan dan masih ada 1 orang karyawan yang menyatakan cukup baik hal ini karena karyawan baru bekerja diperusahaan dan masih butuh banyak pengalaman lagi dalam bekerja.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi hasil responden dari variabel prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru.

Tabel. 5.31.

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

| No | Indikator | Klasifikasi Jawaban | | | | | Total Skor |
|----|---------------------------|---------------------|--------|-------|--------------|---------------------|------------|
| | | Sangat Setuju | Setuju | Cukup | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| 1. | Ketepatan kerja | 18 | 19 | - | - | - | 166 |
| 2. | Tanggung jawab | 23 | 14 | - | - | - | 171 |
| 3. | Ketelitian kerja | 23 | 14 | - | - | - | 171 |
| 4. | Standar kerja | 23 | 14 | - | - | - | 171 |
| 5. | Target kerja yang dicapai | 20 | 15 | 2 | - | - | 166 |
| 6. | Kecepatan kerja | 23 | 13 | 1 | - | - | 170 |
| 7. | Disiplin Waktu | 18 | 18 | 1 | - | - | 165 |
| 8. | Ketepatan waktu | 23 | 13 | 1 | - | - | 170 |

| | | | | | | | |
|-------------------|--|----|----|---|---|---|-------------|
| 9. | Memiliki keterampilan membantu dalam bekerja | 18 | 18 | 1 | - | - | 165 |
| 10. | Keterampilan yang tinggi | 24 | 11 | 2 | - | - | 170 |
| 11. | Meningkatkan keterampilan | 22 | 15 | - | - | - | 170 |
| 12. | Kesadaran | 24 | 13 | - | - | - | 172 |
| 13. | Bersedia membantu karyawan lain | 22 | 15 | - | - | - | 170 |
| 14. | Bekerja sama dengan team | 22 | 14 | 1 | - | - | 169 |
| 15. | Bergaul dengan semua pegawai | 17 | 12 | 8 | - | - | 157 |
| 16. | Kemampuan menyesuaikan diri | 23 | 13 | 1 | - | - | 170 |
| 17. | Memotivasi pegawai lain | 18 | 18 | 1 | - | - | 165 |
| Total Skor | | | | | | | 2858 |

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable Prestasi Kerja pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru., dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.858. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 17 \times 5 \times 37 = 3145$$

$$\text{Nilai Terendah} = 17 \times 1 \times 37 = 629$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 3145 - 629 = 2516 = 503,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru., maka dapat ditentukan dibawah ini :

| | |
|--------------------|-----------------------|
| Sangat Baik | = 2641,8- 3145 |
| Baik | = 2138,6 – 2641,8 |
| Cukup | = 1635,4 – 2138,6 |
| Tidak baik | = 1132,2 – 1635,4 |
| Sangat Tidak baik | = 629 – 1132,2 |

Hasil tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru berada pada kategori sangat baik.

5.6. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana dimulai dengan uji kelayakan model regresi, yaitu apakah model regresi ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2013).

5.6.1. Uji Parsial (t)

Uji model atau juga disebut dengan uji t, pada dasarnya akan menunjukkan apakah variabel independen (penempatan kerja) mampu mempengaruhi variabel dependen (prestasi kerja).

Tabel 5.33.
Uji Kelayakan Model (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 23,624 | 11,104 | | 2,127 | ,040 |
| Penempatan Kerja | 2,043 | ,421 | ,634 | 4,849 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : SPSS 22, 2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $37 - 2 = 35$. Hasil yang diperoleh dari t -tabel sebesar 2,030. Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($4,849 > 2,030$) dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya, telah dilakukan analisis regresi linear sederhana menggunakan tabel *coefficient* pada *output SPSS 22*. Tabel *coefficient* merupakan tabel yang

digunakan untuk memprediksi dan melihat pengaruh variabel Penempatan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 5.34.
Coefficients Analisis Regresi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 23,624 | 11,104 | | 2,127 | ,040 |
| Penempatan Kerja | 2,043 | ,421 | ,634 | 4,849 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 5.34 dapat diprediksi pengaruh variabel Penempatan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y), yaitu:

$$Y = 23,624 + 2,043 X$$

Artinya:

- 1) Nilai konstanta variabel Prestasi kerja adalah 23,624. Apabila Variabel Penempatan Kerja bernilai 0.
- 2) Apabila variabel Penempatan Kerja meningkat 1 persen maka variabel prestasi kerja meningkat sebesar 2,043.

5.8. Koefisien Korelasi

Tabel 5.35
Korelasi Variabel Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja
Correlations

| | | Prestasi Kerja | Penempatan Kerja |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,634** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 37 | 37 |
| Penempatan Kerja | Pearson Correlation | ,634** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 37 | 37 |

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

Sumber: SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 5.35 diketahui bahwa nilai korelasi Penempatan kerja dengan Prestasi Kerja adalah sebesar 0,634. Maka, berdasarkan kategori kuat lemahnya korelasi (hubungan) termasuk pada kategori “kuat” yaitu pada interval nilai 0,60 – 0,799.

5.9. Koefisien Determinasi

Tabel 5.36

Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,634 ^a | ,402 | ,385 | 6,14681 |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

Sumber: SPSS 22, 2019

Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan nilai R Square pada *Model Summary*. Berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,402 maka pengaruh variabel Penempatan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 40,2%. Artinya Penempatan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 40,2% dan 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.7. Pembahasan

PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru merupakan salah satu bank daerah terbesar di Indonesia. Sebagai bank daerah terbesar tentunya faktor-faktor yang menunjang bagi jalannya perusahaan sangat perlu diperhatikan, khususnya permasalahan manajemen sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, secara keseluruhan variabel prestasi kerja terlihat sangat baik dari berbagai sisi. Sehingga prestasi kerja berada dalam kategori sangat memuaskan bagi perusahaan. Variabel ini menggambarkan bahwasannya prestasi kerja yang diraih oleh karyawan sangat memuaskan dan tentunya ini sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari penilaian yang dilakukan oleh perusahaan dalam melihat prestasi kerja karyawan ialah untuk mengukur prestasi kerja karyawan sejauh mana bisa sukses dalam pekerjaannya dan untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Pada prestasi kerja PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru juga berada dalam kategori memuaskan. Indikator dari prestasi kerja mampu dilakukan karyawan dengan baik. pencapaian ini sangatlah baik bagi perusahaan apabila dapat mempertahankannya bahkan akan lebih baik lagi jika perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru, menyatakan bahwa

penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan menempatkan karyawan dengan jabatan/posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat karyawan lebih nyaman sehingga menjadi produktif. Menempatkan karyawan dengan jabatan/posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Penelitian ini sesuai dengan Sandi, Al Musadieg dan Hakam (2013) dan Pesiwarissa (2008) bahwa penugasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi paling tepat, sehingga karyawan akan merasa termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan karyawan. Menurut Schuler dan Jacson (2000:372) menyatakan : “Tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan juga kecocokan antara pribadi, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara

keseluruhan”. Apabila ada jabatan/pekerjaan yang lowong, kemungkinan akibat ditinggalkan oleh karyawan yang pensiun atau yang mengundurkan diri, pindah kebagian lain, diturunkan pangkatnya atau pemecatan, keputusan terakhir dari penempatan adalah mungkin menerima karyawan baru atau menarik karyawan dari bagian lain. Dengan demikian adanya program penempatan yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi penempatan kerja karyawan bagian frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru . bisa dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat baik. dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan bagian pelaksana frontliner ini dengan sangat baik.
2. Berdasarkan rekapitulasi prestasi kerja karyawan bagian pelaksana frontliner pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru. Dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat baik. dengan demikian berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan bagian pelaksana frontliner penelitian ini sangat baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 . berarti pengaruh variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian pelaksana frontliner PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru

adalah sebesar 40,2% sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja.

4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yaitu penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

6.2. Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan setelah melihat hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan semakin tingginya daya saing dengan perusahaan lain, agar perusahaan lebih meningkatkan lagi keterampilan/kemampuan karyawan dengan memberikan lebih banyak lagi pelatihan terhadap karyawan supaya karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik lagi.
2. Dapat memberikan pengalaman kerja yang lebih terhadap setiap karyawan untuk membantu karyawan dapat menguasai pekerjaan.
3. Untuk dapat memberikan edukasi tentang kondisi pekerjaan yang ada pada PT. Bank Riau Syariah Pekanbaru kepada setiap karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lainnya, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K., Mujiati N. W. dan Utama, I. W. M. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: graha ilmu.
- Bambang wahyudi, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit sulita bandung.
- Gomes, F. C. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi
- Hadi, sutrisno. 2001. Metodologi Research Jilid 3. Yohyakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. Cetakan Keempat belas. Penerbit BPFE. Ypgyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, bumi aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda karya, bandung.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. Jakarta: selemba empat.
- Nasution, S. 2000. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara

Panggabean, mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

Rivai, veitzhak. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan 1. Murai Kencana, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Soeprihanto, John. 2001. Penilaian kinerja dan Pembangunan Karyawan. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, D. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS

Suwatno. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Alfabeta.