

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS NUSA
CABANG SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh
MUKHAMAD FAIZUL MUTTAKIN
NIM : 15510201

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS
NUSANTARA CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh
MUKHAMAD FAIZUL MUTTAKIN
NIM : 15510201

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
(UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS
NUSANTARA CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

MUKHAMAD FAIZUL MUTTAKIN

NIM: 15510201

Telah disetujui pada tanggal 9 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

NIP. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM,. CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS NUSANTARA CABANG SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

MUKHAMAD FAIZUL MUTTAKIN

NIM: 15510201

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM)

Pada tanggal 14 April 2020

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1. Ketua
Setiani, M.M ()
NIP. 19900918 201801 2002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si ()
NIP. 19750426 20160801 2 042
3. Penguji Utama
Zaim Mukaffi, SE., M. Si ()
NIP. 19791124 200901 1 007

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mukhamad Faizul Muttakin
NIM : 15510201
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT DUTA LINTAS NUSA CABANG SURABAYA** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 9 Maret 2020

Hormat saya,



Mukhamad Faizul Muttakin
NIM : 15510201

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur ku-ucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita.

Ucapan terima kasih ini, saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman dan segenap dosen pengajar yang telah menyalurkan wawasan keilmuannya. Terima kasih atas segala bimbingan dan doa-doanya selama ini. Mudah-mudahan kita semua senantiasa diberikan keberkahan ilmu, keberkahan rezeki, keberkahan usia, keberkahan keluarga serta dikaruniai jalan terbaik untuk menggapai cita-cita dunia, dan cita-cita akhirat.

Malang 2020

MOTTO

“Bahagia tak harus memiliki cara yang sama, lakukanlah kesederhanaan apapun yang membuat kita masing-masing bahagia”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS NUSANTARA CABANG SURABAYA”**.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual
7. Bapak Sarwono Kepala bidang Ketenagakerjaan PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya
8. Seluruh karyawan PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman manajemen 2015 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, Maret
2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 Kemampuan Kerja	16
2.2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	16
2.2.1.2 Faktor Kemampuan Kerja.....	18
2.2.1.3 Pentingnya Kemampuan Kerja.....	20
2.2.1.4 Jenis Kemampuan Kerja.....	22
2.2.1.5 Indikator Kemampuan Kerja	22
2.2.2 Pengertian Pengetahuan Kerja	23
2.2.2.1 Pentingnya Pengetahuan Kerja.....	24
2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengetahuan.....	25
2.2.3 Pengertian Penempatan Kerja	26
2.2.3.1 Sistem Penempatan Kerja.....	28
2.2.3.2 Prosedur Penempatan Kerja.....	29
2.2.3.4 Faktor Penempatan Karyawan	30
2.2.3.5 Dimensi dan Indikator Penempatan.....	32
2.2.4 Pengertian Kinerja.....	33
2.2.4.1 Penilaian Kinerja.....	35
2.2.4.2 Pengukuran Kinerja.....	36
2.2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	37
2.2.4.4 Kriteria Kinerja Efektif	40
2.2.4.5 Indikator Kinerja	41

2.2.5 Kemampuan, Pengetahuan, Penempatan dan Kinerja Karyawan Menurut Islam.....	42
2.2.5.1 Kemampuan dan Pengetahuan menurut Islam.....	42
2.2.5.2 Penempatan Karyawan menurut Islam	46
2.2.5.3 Kinerja Karyawan menurut Islam	48
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	50
2.3.1 Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.3.2 Hubungan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.3.3 Hubungan Kemampuan terhadap Penempatan Karyawan	51
2.3.4 Hubungan Pengetahuan Kerja terhadap Penempatan Karyawan	53
2.4 Kerangka Konseptual.....	54
2.5 Hipotesis Penelitian	55

BAB III METODE PENELITIAN.....57

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	57
3.2 Lokasi Penelitian	57
3.3 Populasi dan Sampel.....	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel.....	57
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	58
3.5 Data dan Jenis Data	58
3.5.1 Data	58
3.5.2 Jenis Data	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data	59
3.6.1 Teknik Pengumpulan data.....	57
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	60
3.7.1 Variabel Kemampuan dan Pengetahuan Kerja.....	60
3.7.2 Variabel Kinerja Karyawan.....	60
3.7.3 Variabel Penempatan Karyawan	60
3.8 Skala Pengukuran	62
3.9 Uji Instrumen	63
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	63
3.10 Analisis Data.....	64
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	65
3.10.2 Analisis Path.....	65

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....66

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	70
4.3 Uji Instrumen Penelitian	72
4.3.1 Uji Validitas	72
4.3.2 Uji Reliabilitas	74
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4 Analisis Jalur	78
4.4.1 Perhitungan Jalur.....	79
4.4.2 Uji Hipotesis	81
4.5 Pembahasan	83

4.5.1 Pengaruh Langsung Kemampuan terhadap Kinerja.....	81
4.5.2 Pengaruh Langsung Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja.....	86
4.5.3 Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan terhadap Kinerja melalui Penempatan Kerja	90
4.5.4 Pengaruh Tidak Langsung Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja melalui Penempatan Kerja	92

BAB V PENUTUP.....94

5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran	94
5.2.1 Saran bagi Perusahaan.....	94
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	95

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	61
Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-rata	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	78
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Analisis Jalur	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	70
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur	79



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis Jalur
- Lampiran 5 Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 Surat Tanda Penelitian
- Lampiran 7 Dokumentasi Perusahaan
- Lampiran 8 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



ABSTRAK

Mukhamad Faizul Muttakin. 2020. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kemampuan dan Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja pada PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Kata Kunci : Kemampuan, Pengetahuan, Kinerja Karyawan, Penempatan Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadipereencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Pada saat bekerja karyawan dituntut tidak hanya dengan mampu bekerja tetapi harus mempunyai pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, sehingga hasil kinerja tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain faktor kemampuan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh penempatan karyawan penempatan karyawan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja di PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Dengan Teknik pengambilan sampel adalah jenuh (sensus). Jenis data yang digunakan berupa data primer kuisioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengetahuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

ABSTRACT

Mukhamad Faizul Muttakin. 2020. UNDERGRADUATE THESIS. Tittle: "Ability and Work Knowledge Effect on Employee Performance Through Work Placement at PT. Duta Lintas Nusantara Surabaya Branch". Management Major, Economic Faculty, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Perceptor: Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si

Keywords: Ability, Knowledge, Employee Performance, Work Placement

Human resources are the main assets for organizations as active planners and actors in its various activities. At work, employees are required to not only be able to work but also must have knowledge about what is done, so that the performance results are in accordance with what is expected by the company. In addition to the ability, knowledge and employee performance factors, the success of a company is also supported by the placement of employees which indirectly influences employee performance. The purpose of this study was to determine how big of an influence the ability and work knowledge of employee performance through work placements at PT. Duta Lintas Nusantara Surabaya Branch.

This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample used was 40 respondents. Sampling is done by saturation (census) technique. The type of data used is primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents. Analysis of the data used is the path analysis model (Path Analysis) with SPSS version 16.

The results of this study indicate that increased ability has a positive influence on performance. If the ability of employees increases, it will also increase their performance. Increased work knowledge also has a positive influence on their performance. Furthermore, ability will affect performance and be strengthened by work placements given to employees. Thus, work knowledge that affects performance will increase if the work placement provided is right.

ملخص البحث

محمد فائز المتقين. 2020. بحث الجامعي. الموضوع: " القدرة ومعرفة تأثير العمل على أداء الموظف من خلال التوظيف في PT. Duta Lintas Nusantara نوع سورابايا". قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: دكتور فيفين ماهاراني إيكوواتي الماجستير

كلمات الرئيسية: قدرة، معرفة، أداء الموظف، توظيف

الموارد البشرية هي الأصول الرئيسية للمنظمات كمخططين فاعلين ونشطاء في أنشطتها المختلفة. في العمل ، يُطلب من الموظفين ليس فقط أن يكونوا قادرين على العمل ولكن يجب أن يكون لديهم أيضًا معرفة بما يتم القيام به ، بحيث تكون نتائج الأداء متوافقة مع ما تتوقعه الشركة. بالإضافة إلى القدرة والمعرفة وعوامل أداء الموظف ، فإن نجاح الشركة مدعوم أيضًا من خلال تنسيق الموظفين مما يؤثر بشكل غير مباشر على أداء الموظف. كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير التأثير على القدرة والمعرفة العملية لأداء الموظف من خلال مواضع العمل في PT. Duta Lintas Nusantara نوع سورابايا.

تستخدم هذه الدراسة طريقة كمية مع نهج وصفي. كانت العينة المستخدمة 40 مستجيبًا. يتم أخذ العينات بطريقة التشبع (التعداد). نوع البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية في شكل استبيانات وبيانات ثانوية في شكل وثائق. تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (Path Analysis) مع SPSS الإصدار 16. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القدرة المتزايدة لها تأثير إيجابي على الأداء. إذا زادت قدرة الموظفين ، فسوف تزيد أيضًا من أدائهم. زيادة معرفة العمل لها أيضًا تأثير إيجابي على أدائهم. علاوة على ذلك ، ستؤثر القدرة على الأداء وسيتم تعزيزها من خلال مواضع العمل الممنوحة للموظفين. وبالتالي ، ستزداد معرفة العمل التي تؤثر على الأداء إذا كان موضع العمل المقدم صحيحًا.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadiperencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber dayamanusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latarpendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi.

Kesuksesan tidak harus dilihat dari banyaknya modal yang dipakai tetapi sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakannya, sehingga didalam suatu perusahaan atau instansi karyawan sebagai SDM termasuk aset yang diperlukan dan harus memperoleh perhatian yang khusus agar memperoleh pegawai yang profesional dan dapat bersaing dengan baik. Penelitian Zaim, Yasar, Omer (2013) menunjukan bahwa *Core competencies*, *managerial competencies*, *task competencies* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi. Dalam kinerja individu, yang paling berpengaruh adalah *core competencies*, sedangkan dalam kinerja organisasi yang paling berpengaruh adalah *managerial competencies*. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, pengetahuan, dan kepribadian.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Melalui beberapa indikasi dari kemampuan kerja tersebut dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Menurut Sinungan (2003:67) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Penelitian Elbaz, Gomaa, Alkathiri (2017) menunjukkan bahwa variabel kemampuan yang diterima oleh karyawan adalah prediktor yang tidak signifikan untuk kinerja. Penelitian ini menyebutkan bahwa variabel motivasi lebih berpengaruh besar dengan kinerja.

Pada saat bekerja karyawan dituntut tidak hanya dengan mampu bekerja tetapi harus mempunyai pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, sehingga hasil kinerja tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Sudarmato, (2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Penelitian Ramlall, Al Yafi, Ghamri (2014) menunjukan bahwa Kompetensi yang paling penting yang dimiliki profesional SDM adalah *interpersonal skills* dan yang paling menjadi pertimbangan bagi perusahaan ketika melakukan seleksi, memberikan penghargaan, dan mempromosikan profesional SDM untuk bekerja sebagai rekan strategik pada manajemen eksekutif di perusahaan adalah kompetensi pengetahuan.

Kemudian penelitian Pylvas (2015) menunjukan bahwa hasil penelitian variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Variabel pendidikan kejuruan dan pengalaman lebih signifikan dan kuat untuk kinerja. Ini sejalan dengan gagasan Billett (2001) bahwa pendidikan kejuruan yang sangat terperinci dan preskriptif harus lebih santai dan berorientasi pada praktik untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan kerja. Dia lebih lanjut menyarankan bahwa jalur pendidikan kejuruan "harus membantu

individu dalam mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaan mereka dan bidang terkait.

Selain faktor kemampuan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh penempatan karyawan, bila penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan maka kinerja seseorang bisa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memahami hal ini akan sangat selektif dalam memilih karyawannya, dan memilih karyawan yang ahli untuk ditempatkan pada jabatan yang diperlukan.

Job description dan *Job specification* dimana hal tersebut menjelaskan tentang pendeskripsian pekerjaan, siapa yang pantas untuk pekerjaan tersebut, dan lain-lain. Berkaitan dengan tugas yang nantinya diberikan perusahaan, karyawan harus memahami tugas tersebut dan melaksanakannya dengan cepat, baik, dan benar. Inilah gunanya menempatkan suatu pekerjaan atas jabatan pada karyawan yang benar sesuai *Job description* dan *Job specification* agar produktivitas karyawan berjalan dengan baik dan membuahkan prestasi yang memuaskan bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Menurut Schuler dan Jackson (2000: 276) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

David dan Guan (2010) menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan penempatan kerja pegawai terhadap kinerja kuat dan positif. Kesimpulan yang dapat didapat adalah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen 39,6% dan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Berbeda dengan penelitian Tseng and Lee (2012) menunjukkan bahwa kemampuan dan pengetahuan berpengaruh signifikan atas penempatan karyawan agar tercipta kualitas kinerja karyawan tetapi ada penemuan yang berbeda dengan penemuan sebelumnya yaitu menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai itu bukan pengetahuan itu sendiri yang penting, tetapi kapasitas perusahaan untuk menerapkan ini secara efektif untuk menciptakan pengetahuan baru. Artinya pengetahuan bersama dengan kemampuan untuk menciptakan dan memanfaatkannya adalah sumber utama bagi perusahaan untuk membangun dan meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Seringkali masih ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah penurunan kerja karyawan yang turut dipengaruhi karena ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan. Saat kinerja karyawan menurun, maka tingkat produktivitas dan efektivitas dalam perusahaan juga akan menurun. Dalam manajemen sumber daya manusia permasalahan penempatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar terciptanya kinerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok

dengan pekerjaan nya akan mempengaruhi jumlah dan kuliatas kinerjanya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang dimiliki.

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Tidak terkecuali pada perusahaan PT. Duta Lintas Nusa Cab Surabaya. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi pengiriman bahan baku mentah. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut PT. Duta Lintas Nusantara Cab Surabaya harus pandai dalam memilih strategi terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan serta cara setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam organisasi terpenting adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, dan bakat yang semua itu tidak terlepas dari kinerja individu.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset yang dilakukan penulis terkait judul penelitian yang menjadi menurunnya kinerja karyawan pada PT. Duta Lintas Nusantara berasal dari beberapa aspek yaitu: komunikasi, perilaku, penempatan karyawan, kemampuan, dan pengetahuan tentang kerja. Komunikasi menjadi hal yang pertama dalam penurunan kinerja karena beberapa karyawan kesulitan dalam berkomunikasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, selain itu mereka kesulitan dalam mengemukakan ide atau gagasan dalam tim. Hal perilaku juga

terjadi karena kurangnya nilai interaksi dan nilai sopan santun. Kemudian dalam hal penempatan karyawan masih dirasa kurang sesuai. Beberapa karyawan masih merasa ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan latar belakang kemampuan yang mereka miliki. Padahal penempatan karyawan menjadi hal yang penting dimana ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan latar belakang yang mereka miliki maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja maksimal. Selanjutnya dalam kemampuan dan pengetahuan kerja. Masih kurangnya kemampuan kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang pemahaman karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi penurunan kinerja karyawan. Pada dasarnya pengetahuan dan kemampuan kerja berpengaruh cukup besar agar bisa menyelesaikan kewajiban kerja yang sesuai dengan cepat, seperti yang terjadi di perusahaan ini pengetahuan kerja oleh karyawan masih belum dimaksimalkan dengan baik, karena kemampuan saja sudah dianggap cukup untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, dan ada beberapa karyawan yang berlatar belakang pendidikan dengan jurusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang menguasai pekerjaannya, serta masih terdapat 10 orang karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun sehingga akan berpengaruh terhadap penempatan karyawan. Padahal aspek kemampuan dan pengetahuan kerja itu sendiri memiliki hubungan yang erat untuk menentukan penempatan karyawan, sesuai yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2001) bahwa secara konseptual

dapat dilihat yakni *knowledge* (pengetahuan) dan *abilities* (kemampuan). Pengetahuan mencakup latar belakang pendidikan dan didukung dengan pengalaman kerja, serta pengetahuan mengenai manajemen organisasi/perusahaan. Lalu kemampuan itu sendiri mengacu pada kapabilitas secara umum yang bersifat jangka panjang yang dikuasai secara individu untuk melaksanakan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. maka dari itu permasalahan atau fenomena yang terjadi di PT Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya menjadi fokus kajian yang menarik untuk dibahas terutama apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan. Untuk itu berdasarkan permasalahan peneliti mengambil judul **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS NUSANTARA CABANG SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan?
4. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengetahuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan
4. Untuk mengetahui pengetahuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penguji berkeinginan agar bermanfaat bagi orang-orang seperti :

1. Peneliti

Peneliti berharap penelitiannya dapat digunakan untuk proses berfikir ilmiah, berdasarkan dengan pembelajaran yang didapat dari perkuliahan terkhususnya dalam pembelajaran perihal manajemen dan diterapkan ke data yang didapat dari tempat penelitian.

2. Akademis dan pembaca

Penelitian ini memberikan tambahan perpustakaan serta sebagai referensi bagi peneliti berikutnya. Memberikan petunjuk adanya pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja karyawan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada berbagai macam penelitian yang dilakukan lebih dulu mengenai kemampuan dan pengetahuan kerja, kinerja, serta penempatan kerja, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Suhardi (2006) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)*". Hasil penelitian dapat diketahui bahwa Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian Hamid (2010) dengan judul: "*Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang*". Alat analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata rentang skala pada variabel kemampuan kerja karyawan sebesar 301 yang masuk dalam kategori baik. Kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil rata-rata rentang skala sebesar 283,8 yang masuk

dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi.

3. Hasil penelitian David dan Guan (2010) menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan penempatan kerja pegawai terhadap kinerja kuat dan positif. Kesimpulan yang dapat didapat adalah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen 39,6% dan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
4. Hasil Penelitian Triasmoro (2012) dengan judul *“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus di Bappeda Kabupaten Kediri)”* menyatakan bahwa “bahwa kemampuan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya”. Penelitian ini menganalisis data terhadap 45 responden yaitu semua pegawai di Bappeda mulai dari pimpinan sampai dengan staff. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dan teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS. Dari hasil analisis terlihat bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja.
5. Shu-Mei Tseng (2012) dengan judul *Efek pengetahuan kemampuan manajemen dan kemampuan dinamis aktif penampilan organisasi* menunjukkan

bahwa kemampuan dan pengetahuan berpengaruh signifikan atas penempatan karyawan agar tercipta kualitas kinerja karyawan tetapi ada penemuan yang berbeda dengan penemuan sebelumnya yaitu menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai itu bukan pengetahuan itu sendiri yang penting, tetapi kapasitas perusahaan untuk menerapkan ini secara efektif untuk menciptakan pengetahuan baru. Artinya pengetahuan bersama dengan

6. Hasil penelitian Yati Suhartini (2015) tentang *“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)”* Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan.
7. Hasil Penelitian Ginanjar (2016) dengan judul *“Pengaruh Kemampuan dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengurus Himpaudi Kecamatan Baros Kota Sukabumi”*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden sebanyak 45 pertanyaan. Populasi yang diteliti adalah pengurus Himpaudi Kecamatan Baros Kota Sukabumi yang jumlahnya 7 orang sehingga tidak diambil sampel atau sensus. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial berganda. Menunjukkan bahwa secara parsial hasil uji t untuk kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja.

8. Miftahulhidaya Sudirman (2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA” menunjukkan bahwa Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,314 atau 31,4% artinya pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar 68,6%. dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Suhardi (2006) “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)”	Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi	Ketiga variabel bebas yakni pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas, variabel keterampilan adalah variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan.
2	Hamid (2010) ”Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada	Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Analisis Regresi	Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian

	Perusahaan Rokok Gandum Malang”			produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi
3	David dan Guan (2010) “Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja”.	Kemampuan, motivasi dan produktivitas kerja	Metode Survey	Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja.
4	Triasmoro (2011) “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus di Bappeda Kabupaten Kediri)”	Kemampuan, Motivasi dan Produktivitas Kerja	Analisis Jalur (<i>path</i>)	Dari hasil analisis terlihat bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja.
5	Shu-Mei Tseng (2012) Efek pengetahuan kemampuan manajemen dan kemampuan dinamis aktif penampilan organisasi	Pengetahuan, Kemampuan	Regresi	kemampuan dan pengetahuan berpengaruh signifikan atas penempatan karyawan agar tercipta kualitas kinerja karyawan
6	Suhartini (2015) “Pengaruh Kemampuan dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengurus Himpaudi	Kemampuan, Budaya Kerja, dan Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial berganda. Menunjukkan bahwa secara parsial hasil uji t untuk kemampuan

	Kecamatan Baros Kota Sukabumi”			mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kinerja.
7	Ginanjar (2016) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja	Penempatan dan Kinerja	Regresi Linier	menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan penempatan kerja pegawai terhadap kinerja kuat dan positif. Kesimpulan yang dapat didapat adalah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen 39,6% dan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya
8	Miftahulhidaya Sudirman (2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG BANDUNG SUNIARAJA”	Kemampuan Pengetahuan, Pengalaman, dan Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan dari Penelitian Sebelumnya

Persamaan	Perbedaan
Peneliti sebelumnya sama-sama mengukur variabel kinerja karyawan Peneliti sebelumnya sama-sama mengukur variabel kemampuan, pengetahuan dan penempatan kerja Penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif	Perbedaan Uji penelitian, Sampel dan populasi dalam penelitian. Adanya pemediasi antara variabel Kemampuan (x1) dan pengetahuan x2 terhadap Kinerja Karyawan (y) Objek penelitian

Sumber : data diolah 2019

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kemampuan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Gibson, dkk. (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut (Wursanto,2003:301) Kemampuan merupakan kecakapan

seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinungan (2003:67) : Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Dari kutipan di atas diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan se-orang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes *IQ*. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

2.2.1.2 Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor kemampuan adalah (*ability*) yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Sedangkan menurut Schumacher dalam Sinamo (2002:23), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu keterampilan, kemampuan dan etos kerjanya. Kutipan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterampilan

Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Ketrampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuan

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawahnya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos kerja

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan kutipan tersebut diketahui bahwa ketiganya, semua sumber daya terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Jika

disimak ketiga komponen yang tidak kelihatan tersebut memang berada dalam diri manusia, tersimpan dalam bentuk kemampuan insani operasional.

Menurut Sinamo (2002:45), sebagai makhluk psikologikal manusia ditandai dengan kemampuan dalam 6 hal :

- 1) Kemampuan berpikir persepsional-rasional.
- 2) Kemampuan berpikir kreatif-imajinatif
- 3) Kemampuan berpikir kritikal-argumentatif.
- 4) Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia.
- 5) Kemampuan berkehendak secara bebas
- 6) Kemampuan untuk merasakan.

2.2.1.3 Pentingnya Kemampuan

Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali pegawai - pegawai yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja, mereka perlu meningkatkan kemampuannya. Dengan peningkatan kemampuan, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik serta kepribadian maka pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan intelektual saja belum cukup untuk mendukung kinerja, karena kemampuan fisik juga sangat mendukung kinerja dan didukung dengan kepribadian pegawai yang

mengindikasikan etika dan motivasi dalam bekerja. Semua faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja pegawai.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk dapat mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Faktor kemampuan fisik menurut Robbins (2001:187) mencakup kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, koordinasi tubuh dan stamina tubuh.

Menurut Mangkunegara (2000:67), “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan”. Kemampuan merupakan karakteristik individual seperti *inteligensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa kerangka konseptual memberikan arahan yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepribadian akan membentuk perilaku kinerja yang tinggi.

2.2.1.4 Jenis-jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.2.1.5 Indikator Kemampuan Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Gibson, dkk. (2009) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1) Dimensi Kemampuan Intelektual

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Kemahiran berhitung

2) Dimensi Kemampuan Fisik

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

2. Masa Kerja

2.2.2 Pengertian Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009).

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik." Menurut

Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

Menurut Taufik (2007) pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya). Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan ini terjadi melalui panca indera manusia, yaitu indera penglihatan, pendengaran dan rasa.

2.2.2.1 Pentingnya Pengetahuan

Menurut (Notoatmodjo, 2007) Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*OverBehaviour*). Dari pengalaman dan penelitian ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Sebelum orang mengadopsi perilaku baru (berperilaku baru didalam diri seseorang terjadi proses yang berurutan yakni:

1. *Awareness* (kesadaran) dimana orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui terlebih dahulu terhadap stimulus (objek).

2. *Interest* (merasa tertarik) terhadap stimulus atau objek tersebut. Disini sikap subjek sudah mulai timbul.
3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) terhadap baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
4. *Trial* sikap dimana subjek mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang kehendaki oleh stimulus.
5. *Adaption* dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya, apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama. Jadi, pentingnya pengetahuan disini adalah dapat menjadi dasar dalam merubah perilaku sehingga perilaku itu langgeng.

2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat diunakan untuk megevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

- a. Dimensi Pendidikan

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas.
3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

b. Dimensi Pengalaman

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
2. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
3. Ketenangan pegawai saat bekerja

c. Dimensi Minat

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Kepatuhan terhadap atasan
3. Sikap terhadap pekerjaan

2.2.3 Pengertian Penempatan Kerja

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksanannya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya penempatan seseorang pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan

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

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Adapun beberapa pengertian menurut ahli antara lain:

Siswanto (2005) mengemukakan Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Rivai, 2009). Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. (Marihot, 2005)

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2004: 211). dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:63) penempatan

adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai.

Penempatan tenaga kerja menurut Siswanto (2005: 162) adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengetian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

2.2.3.1 Sistem Penempatan

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi rinci harus disiapkan untuk

melukiskan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika instruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan. Masukan informasi tenaga kerja dan materil digunakan dalam pengolahan keluaran.

Sistem penempatan tenaga kerja didesain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu. Apabila tugas dan pekerjaan tersebut dianggap ruwet, sistem penempatan tenaga kerja tersebut dimodifikasi.

Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyeliaan tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara guna menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja apabila variable tidak diketahui. Pendekatan/rancangan yang terbaik adalah menyoroti pengecualian dan perubahan yang berarti (Siswanto, 2005: 166-167).

2.2.3.2 Prosedur Penempatan

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui pelaksanaannya. Sejalan dengan hal tersebut prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar (Umar, 2005). Bilamana seseorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah berikutnya. Oleh karena itu diperlukan spesifikasi jabatan dan langkah prosedur penempatan personalia, sehingga para seleksi dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan tersebut. Dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia. Untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus dipenuhi 3 (tiga) buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut (Flippo dalam Panggabean, 2004) :

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
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.

Dengan perkataan lain, bahwa penempatan dapat diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar perusahaan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam perusahaan.

2.2.3.4 Faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan

Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam

penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan pun harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan.

2. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

2.2.3.5 Dimensi dan indikator penempatan Karyawan

Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- Pengetahuan mendasari keterampilan
- Peralatan kerja
- Prosedur Pekerjaan
- metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- Pekerjaan yang harus dilakukan.

2.2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperlihatkan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 :67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003 : 223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2001 : 34) Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Soelaiman (2007:279) mengatakan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan pada periode dan ukuran/jumlah tertentu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang pekerjaannya. Menurut Cushway (2002) adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

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

Swanson dan Graudous dalam Sutrisno (2010, h. 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling

berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja. Menurut Mathis dan Jackson Terjemahan Sadeli dan Prawira (2001 :78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

2.2.4.1 Penilaian Kinerja

Apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian bisa diambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut, jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya akan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya, hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi secara rapi dalam arsip karyawan.

Penilaian Kinerja Sutrisno (2010, h.179) untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.

- b. *Quantity* ,erupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan oranglain.
- d. *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurangdiinginkan.
- f. *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja danbawahan

Sedangkan Mejia, dkk (2004;222-223) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari identifikasi, yaitu menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan, pengukuran, merupakan inti proses sistem penilaian kinerja

2.2.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu hal alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Dibeberapa negara maupun perusahaan pada akhir-

akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran kinerja (Sinungan 2005:21).

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya:

- a) Perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mencari tau apakah meningkat atau berkurang.
- b) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit perorangan tugas dengan lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

John Miner (2000) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a) Kualitas : yaitu tingkat kesalahan kerusakan dan kecermatan
- b) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2.4.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

6. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Umar (2003:11) mengutip bahwa menurut Balai Pengembangan Kinerja Daerah ada enam faktor utama yang menentukan kinerja, diantaranya:

- a) Sikap kerja
- b) Tingkat Keterampilan
- c) Hubungan antara Tenaga kerja dan pemimpin

d) Manajemen Produktifitas

e) Kewiraswastaan

2.2.4.5 Kriteria kinerja yang efektif

Agar kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria- kriteria didalam pelaksanaannya.

Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2011) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

1. *Relevance*

Relevance maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a. Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau *job* analisis dan kinerjastandar.
- b. Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c. Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. *Sensitivity*

Sensitivity maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a. Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerjakaryawan.

- b. Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. *Reliability*

Reliability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a. Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b. Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

4. *Acceptability*

Acceptability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. *Practically*

Practically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

2.2.4.6 Indikator Kinerja

Kinerja yang paling lazim dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Adapun indikator Menurut Agus Darmawan (2006) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif(*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

2.2.5 Kemampuan, Pengetahuan, Penempatan dan Kinerja Karyawan Menurut Islam

2.2.5.1 Kemampuan dan Pengetahuan Karyawan Menurut Islam

Perjuangan dan pengabdian yang ikhlas terhadap kerja dan lingkungan kerja akan senantiasa tumbuh terhadap setiap orang apabila kita mampu menjaga pertumbuhan dan perkembangan nilai-nilai religius yang direlevansikan secara adaptif terhadap kemampuan kerja. Kemampuan kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan, loyalitas dan dedikasi dalam bekerja. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan.

Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka beribadah dan pencapaian Ridha Allah. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan inderawi yang berada pada dirinya dalam

rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci.

Berbagai trend telah memperlihatkan bahwa bentuk pekerjaan mendatang tak hanya mengandalkan fisik tetapi juga otak. Al Qur'an dalam berbagai ayat sudah mengajak manusia untuk berpikir, membandingkan dan menggunakan akal dalam menghayati kehidupan dan mengarungi samudera kehidupan. Firman Allah SWT:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَا جِبَالُ أَوِّيمَعَهُ الطَّيْرَ ۖ وَالنَّارُ لَهُ
الْحَدِيدَ﴾

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya. (Qs As-Saba' Ayat 10).

أَنْ اَعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ ۖ وَاعْمَلُوا صَالِحًا ۚ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: (yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan. (Qs As-Saba' Ayat 11)

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ ۖ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ
بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّا اللَّهُمُّ يُعْزِزُ

Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya

padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa Al-Qur`an juga menganjurkan pada manusia untuk memiliki keterampilan dan menguasai teknologi dengan menyebutnya sebagai *fadh*l (keutamaan, karunia) Allah (al-Qur`an : 34: 10-11). Al-Qur`an juga mendesak mereka untuk menggunakan besi dengan sebaik-baiknya, yang dalam pandangan Al-Qur`an, memiliki sebuah sumber kekuatan yang signifikan dan memiliki banyak manfaat bagi manusia (al-Qur`an, 57:25).

Disamping itu al-Qur`an juga menyerukan pada semua orang yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja dalam usaha mencari sarana hidup untuk dirinya sendiri. Tak seorangpun dalam situasi normal, dibolehkan untuk meminta-minta atau menjadi beban kerabat dan negara sekalipun. Al-qur`an sangat menghargai mereka yang berjuang untuk mencapai dan memperoleh karunia Allah.

Allah telah menjamin rezeki dalam kehidupan seseorang, namun tidak akan diperoleh kecuali dengan bekerja atau berusaha. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menghendaki adanya kemampuan kerja yang tinggi bagi umatnya dalam memenuhi keinginannya, bukan semata-mata hanya dengan berdoa. Islam juga mengajarkan bahwa apabila peluang kerja atau berusaha di tempat tinggal asal (kampung halaman) tertutup, maka orang-orang yang mengalami hal tersebut dianjurkan merantau (hijrah) untuk memperbaiki kondisi kehidupannya karena bumi Allah luas dan rezeki-Nya tidak terbatas di suatu tempat. Allah Berfirman :

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاعًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۚ

Jadi kesimpulanya, seruan akan kemampuan kerja dalam Islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al Quran atau diuraikan hadis. Kini saatnya menyadari makna al ihsan itu sehingga dari kesadaran yang berdasarkan pengetahuan itu akan lahir sebuah budaya yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih, sebagai seorang muslim dan muslimah sejati marilah kita tingkatkan kemampuan kerja sambil meningkatkan keimanan dan ketakwaan kita sehingga kita mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Bekerja bukan hanya mengandalkan fisik, tetapi juga otak atau kecerdasan intelegensi (IQ), sedangkan kecerdasan intelegensi hendaknya diimbangi dengan Kecerdasan Spiritual (SQ), sehingga kita menjadi insan yang berguna di dunia dan selamat di akhirat. Dan semua pekerjaan yang kita lakukan mengandung nilai peribadatan.

Hadits yang menganjurkan untuk bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ وَمُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ وَأَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ جَمِيعٍ عَنْ يَحْيَى الْقَطَّانِ قَالَ ابْنُ بَشَّارٍ
حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ عُثْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ يُحَدِّثُ أَنَّ حَكِيمَ بْنَ حَزَامٍ
حَدَّثَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ أَوْ خَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ
غِيٍّ وَالْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysar dan Muhammad bin Hatim dan Ahmad bin Abdah semuanya dari Yahya Al Qathan – Ibnu Basysyar berkata- Telah menceritakan kepada kami Amru bin Utsman ia berkata, saya mendengar Musa bin Thalhah menceritakan bahwa Hkim bin Hizam telah menceritakan kepadanya bahwa Rasulullah shallallahu ,,alaihi

wassalam bersabda: "Sedekah yang paling utama atau paling baik adalah sedekah yang diberikan ketika ia mampu. Dan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan dahulukanlah pemberian itu kepada orang yang menjadi tanggunganmu." (HR. Muslim 1716)

Menurut Diana (2008:210) maksud hadits tersebut memotivasi agar seorang muslim mau berusaha keras sesuai kemampuan agar dapat menjaditangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu padaorang lain dari hasil jerih payahnya. Karenanya islam juga membenci orang yang mmiliki kemampuan kerja tapi tidak mempergunakanya.

2.2.5.2 Penempatan Karyawan Menurut Islam

Penempatan karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karrena erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Penempatan karyawan bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif.

Berdasarkan hal tersebut, penilaian kinerja seharusnya dilakukan secara berkesinambungan terhadap karyawan berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan sikap-sikap mereka karena penempatan yang tidak sesuai akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan prestasi kerja yang dihasilkan.

Bekerja sebaiknya diawali dengan niat kemudian niat tersebut baru akan mempunyai nilai di hadapan Allah jika terwujudkan dalam bentuk kerja. Islam menempatkan perintah bekerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah lalu

saja, tetapi menempatkannya pada tema sentral didalam pembangunan umat. Ini dikarenakan untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh dan mampu bersaing di era global ini hanya mungkin apabila penghayatan dalam esensi kerja dilakukan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surat Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: *"Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui"*

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa penempatan pekerjaan terhadap karyawan itu sangat penting karena disitulah prestasi kerja akan di hasilkan. Karena jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh hasilnya tidak akan memuaskan. Biasanya orang yang melakukan bukan apa yang tidak disukai mereka, maka mereka akan melakukannya dengan tidak sungguh-sungguh. Al-Qur'an juga mengisahkan tentang pengaruh penempatan yang sesuai terhadap prestasi yang dicapai, yang tergambar dalam kisah nabi Yusuf a.s tentang kemampuan manajemen beliau dalam upaya mengatasi krisis yang terjadi di Mesir. Dengan potensi yang dimiliki, nabi Yusuf a.s menawarkan diri agar diberi kesempatan untuk menangani masalah tersebut. Hal tersebut tercermin dalam surat Yusuf ayat 55 :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۚ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهِنَّ

Artinya: *Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir);Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa nabi Yusuf a.s menerapkan keahliannya dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya yaitu menjadi bendahara Negara. Sayyid Quthb mengomentari ayat tersebut dengan mengatakan bahwa untuk mengendalikan penanaman dan hasil panen, serta menjaganya dengan baik tentulah dibutuhkan keahlian, pengalaman, serta kemampuan yang baik agar dapat melalui masa yang sulit tersebut. Masa itu membuktikan bahwa dengan pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan nabi Yusuf a.s Mesir dapat melalui masa kritis pangan dengan baik (Jawwad, 2004: 61). Hal tersebut membuktikan dengan penempatan yang tepat maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2.2.5.3 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Bekerja adalah aktivitas seorang individu dalam melakukan kebutuhan demi mencukupi kebutuhan jasmani dan rohani, serta dapat memperoleh nilai ibadah jika dilakukan dengan keridhaan kepada Allah SWT. Bekerja menurut islam ialah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, Yusanto dalam Mahfudz dan Sani (2010:133) menyebutkan orang yang mulia dalam bekerja akan disamakan dengan orang yang melakukan ibadah Kepada Allah SWT. Orang yang membanting tulang untuk memenuhi kebutuhannya agar memperoleh derajat yang baik. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا فَيَرْفَعِ اللَّهُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَنْتُمْ مُبْتَغُونَ ۚ وَاللَّهُ يَمَّا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Menurut tafsir Jalalayn menyatakan bahwa orang-orang beriman dianjurkan untuk berlapang dalam majelis yakni majelis tempat Nabi SAW berada serta orang yang lain dating dapat tempat duduk. Dan kita dianjurkan berdiri untuk melaksanakan shalat dan mengerjakan kebajikan atau amal-amal kebaikan. Sehingga Allah akan menaikkan pahala bagi orang yang memiliki iman dan meninggikan derajat bagi orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan pada ayat dan tafsir Jalalayn diatas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja kita harus berlapang dada, niscaya Allah akan melapangkan pekerjaan kita dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan akan diberikan Allah beberapa derajat di surge kelak.

Dalam mengerjakan sesuatu. Dalam ayat lain juga di jelaskan dalam surat At'taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۚ وَسَتُرَدُّونَا اِلَى الْعَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dari kutipan didalam teori diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Menurut Fithriani (2013) terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan dan variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi kemampuan pegawai, kinerja pegawai pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan dan pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kemudian Menurut Susilowati dan Mustham (2015) Kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya dapat diterima.

2.3.2 Hubungan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan memiliki arti menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik." Menurut Hasibuan (2001 : 34) Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Dinsih (2017) Hal ini ditunjukkan dengan nilai hubungan pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,692. Sementara pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,096. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yaitu pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerjasebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo 57100. Sama halnya dengan penelitian Menurut Ramlall, Al Yafi, Ghamri(2014) Kompetensi yang paling penting yang dimiliki profesional SDM adalah interpersonal skills danyang paling menjadi pertimbangan bagi perusahaan ketika melakukan seleksi, memberikan penghargaan, dan mempromosikan profesional SDM untuk bekerja sebagai rekanstrategik pada manajemen eksekutif di perusahaan adalah kompetensi pengetahuan.

2.3.3 Hubungan Kemampuan terhadap Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:63) penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan,menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas

tertentu. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah. Pertimbangan rasional merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dianggap representatif. Maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer personalia. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas dasar hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Menurut Penelitian Sitorus dan Soesatyo (2014) mengenai pengaruh kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan. Berbeda dengan Penelitian Astuti (2017) mengenai analisis pengaruh rekrutmen, kemampuan, kepribadian, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Bina Jasa Sumber Sarana menunjukkan bahwa rekrutmen dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, sedangkan kepribadian, motivasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3.4 Hubungan Pengetahuan Kerja terhadap Penempatan Karyawan

Menurut Sugihartono, dkk (2007) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Siswanto (2015) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Dari dua definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi penempatan kerja merupakan pemahaman seseorang mengenai proses pemberian tugas dan tanggung jawab kepada seorang karyawan pada posisi kerja tertentu. Hal ini dapat terjadi pada karyawan baru atau karyawan lama. Suwatno (2003) menyebutkan bahwa aspek-aspek penempatan kerja karyawan adalah pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Sesuai dengan penelitian Wahyuni (2017) menyebutkan bahwa Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh data bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara pengetahuan dengan penempatan karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Putra (2010) bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan dengan penempatan karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

1. Kemampuan

Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan sebagai landasan berpikir yang meliputi : pendidikan, kemahiran, kesanggupan bekerja dan masa kerja.

2. Pengetahuan Kerja

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Adapun indikator yang digunakan meliputi : pengalaman kerja dan minat.

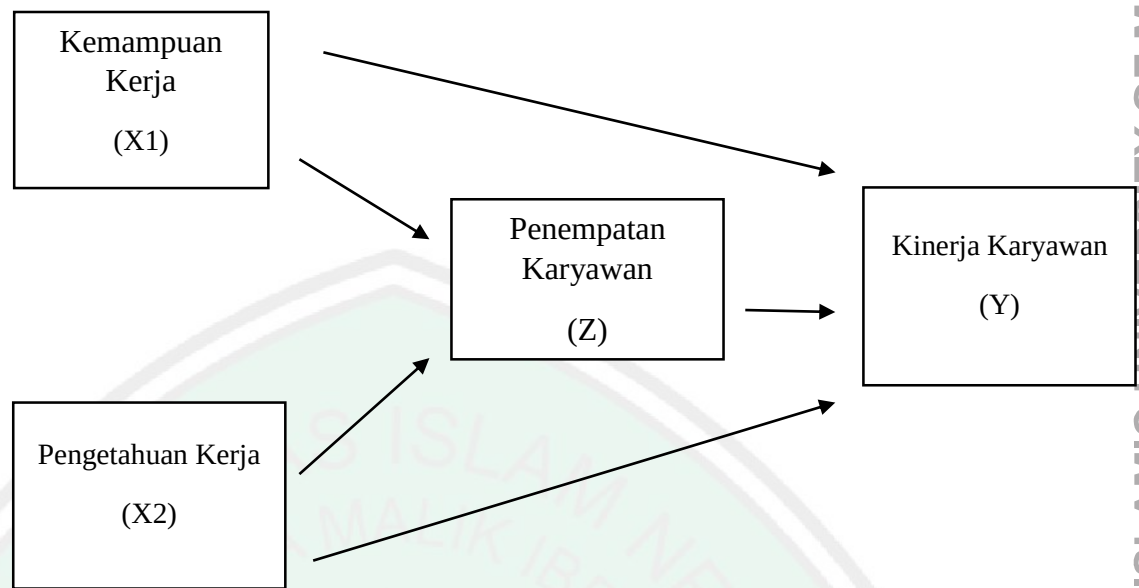
3. Penempatan Karyawan

Siswanto (2005) adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan.

4. Kinerja Karyawan

Soelaiman (2007) mengatakan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasa dan dikerjakan pada periode dan ukuran/jumlah tertentu

Model Penelitian disini dapat digambarkan seperti ini :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Dapat diambil kesimpulan dari model penelitian bahwa pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja yang meliputi pendidikan, kemahiran, kesanggupan bekerja, masa kerja, pengalaman kerja dan minat, didalam perusahaan. Selanjutnya secara tidak langsung melalui penempatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi pendidikan, keterampilan kerja dan pengetahuan kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konseptual diatas, maka diperoleh model hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengetahuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

H3 : Kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan

H4 : Pengetahuan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan ini ialah menggunakan penelitian explanatory (*explanatory reseach*). Penelitian Explanatori digunakan untuk memberikan penjelasan terkait hubungan kausal antar variabel melalui sebuah pengujian hipotesis untuk mendapatkan pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan uyang bersifat kausalitas antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. (Sekaran,2003).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya terletak di Jl. Raya Surabaya - Malang, Legupit, Karangrejo, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah banyaknya karyawan, kejadian, maupun hal-hal menarik bagi peneliti untuk diteliti (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun populasinya berjumlah 40 karyawan PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya.

3.3.2 Sampel

Supriyanto dan Maharani (2013) ialah hal kecil atau setengah dari jumlah populasi. Jika populasi itu besar, maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi tersebut untuk dijadikan sampel. Penelitian yang menjadi sampel ialah seluruh karyawan yang ada di PT. Duta Lintas Nusantara yang berjumlah 40

karyawan. Dikarenakan karyawan yang sedikit atau minim maka sampelnya menjadi semua karyawan yaitu 40 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sample* artinya anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik yang akan digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Terkadang dilakukan karena karyawan yang sedikit.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Cara memperoleh data yang dipakai sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Data yang berupa bilangan yang didapatkan dari PT. Duta Lintas Nusantara yang dijumlahkan serta data yang didapat dari observasi.

b. Data Kualitatif

Data yang didapatkan dari PT. Duta Lintas Nusantara bukan angka, seperti sejarah perusahaan, hasil angket dan sebagainya.

3.5.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Data Primer

Data yang didapatkan dari karyawan PT. Duta Lintas Nusantara secara langsung melalui kuisioner berkenaan dengan permasalahan Kemampuan dan pengetahuan kerja, Kinerja Karyawan serta Kesesuaian Penempatan karyawan.

b) Data Skunder

Data yang didapatkan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Data ini ialah data yang didapatkan di PT. Duta Lintas Nusantara meliputi asal usul, kepengurusan serta total karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan data

a. Kuisisioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirim dan diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email (Supriyanto dan Maharani 2013:56).

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *job desc* dan profil perusahaan.

3.7 Devinisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Kemampuan dan Pengetahuan Kerja

Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2000:67), “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan”. Kemampuan merupakan karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Tipe data interval yang diukur memakai skala likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dengan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

3.7.2 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2000 :67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tipe data interval yang diukur memakai skala likert dengan rentang nilai 1-5 atau tanggapan responden yang begitu setuju dengan kurang setuju (Sugiyono, 2002).

3.7.3 Variabel Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:63) penempatan adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai.

Tabel 3.1
Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kemampuan Kerja (X1)	(X1.1) Pendidikan	1. Lama pendidikan 2. Pengetahuan akademik	Gibson, dkk. (2009)
	(X1.2) Kemahiran	1. Kemahiran berhitung 2. Mahir mengidentifikasi masalah	
	(X1.3) Kesanggupan Bekerja	1. Sanggup melakukan pekerjaan secara tepat 2. Memahami tentang pekerjaan	
	(X1.4) Masa Kerja	1. Berapa lama di pekerjaan	
Pengetahuan Kerja (X2)	(X2.1) Pengalaman Kerja	1. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan 2. Prestasi kerja 3. Ketenangan dalam bekerja	Yuniarsih dan Suwatno (2008:23)
	(X2.2) Minat	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap atasan 3. Sikap dalam bekerja	
Penempatan Karyawan (Z)	(Z.1) Pendidikan	1. Pendidikan yang harus dijalankan 2. Pendidikan alternatif (pendidikan terpaksa)	” Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118)

	(Z.2) Keterampilan kerja	1.Keterampilan fisik 2.Keterampilan mental	
	(Z.3) Pengetahuan Kerja	1. peralatan kerja 2. prosedur kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	(Y.1) Kualitas Kerja	1. Ketelitian 2. Kerapian	Robbins (2006)
	(Y.2) Kuantitas Kerja	1. Pekerjaan sesuai standart 2.Menyelesaikan tanggung jawab	
	(Y.3) Ketepatan waktu	1. bekerja tepat waktu 2. tugas selesai dengan cepat 3. pulang sesuai aturan	

Sumber : diolah 2019

3.8 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel ini memakai skala Likert. Proses dalam Likert berbagai pernyataan ditata secara rapi serta memiliki hasil yang berbeda dan sesuai dengan ketentuan ialah memiliki nilai 1 sampai 5, seperti:

- a. Sangat setuju/sangat sering dengan skor 5.
- b. Setuju/sering dengan skor 4.
- c. Netral/kadang-kadang dengan skor 3.
- d. Tidak setuju/jarang dengan skor 2.
- e. Sangat tidak setuju/sama sekali tidak pernah dengan skor 1

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan alat seperti angket, sebelum disebarkan terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Agar mengetahui seberapa besar observasi dipahami, yaitu :

1. Validitas

Alat disebut terpercaya jika dapat mengungkapkan kevalitan data yang akan diteliti. Validitas merupakan alat ukur yang memberikan petunjuk data yang kita teliti sudah benar ataupun tidak (Suprianto dan Maharani, 2013) Instrumen dinyatakan validitas jika koefisien korelasinya $>0,3$

2. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, ketika pengukuran ada gejala pada waktu berlainan dan memperlihatkan kesamaan dari hasil. Harus dimengerti bahwa yang dilakukan pengujian ialah kehandalan dari bagian pertanyaan saja, pengujian kehandalan memakai metode yaitu genap ganjil, belah tengah, belah acak, dan nilai koefisien alpha cronbach $>0,6$ instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien alphanya $>0,6$ (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

a. Non-Multicolinieritas $E(e_i, x_i) = 0$

ialah hubungan yang kurang baik variabel bebas, melihat gejala ini yaitu dari Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel bebas kepada variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

b. Homoskedastisitas $E(e^2) = \alpha^2$

Keadaan dimana penelitian yang dilakukan dengan yang lain memiliki variasi residual yang sama meskipun keadaan berbeda. Cara melihat gejalaanya dapat dilihat dengan metode Spearman Rank Correlation. Uji t memperlihatkan $t_{sig} > \alpha$ maka dinyatakan terpenuhi (Gujarati dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

c. Normalitas

Pengujian menunjukkan nilai residu yang penyebaran normalnya memiliki nilai setara nol. Pengujian normalitas dapat dilihat di uji Kolmogorov Smornov (Santoso dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

d. Linieritas

Uji dengan melihat scatterplot antara standar residual dengan prediksi, pernyataan terjadi jika nilai residu dengan prediksi yang acak.

e. Autokorelasi

Hubungan diantara variabel penelitian yang disusun secara urut berdasarkan waktu atau ruang (seperti dalam data cross section). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam disturbance atau gangguan u .

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisa Statistik Deskriptif

Sugiyono (2002) mengatakan analisis deskripsi bertujuan agar mengetahui pendapat responden terhadap pernyataan yang dipilih. Tanggapan responden dijabarkan dengan 5 skala penjelasan memakai Skala Likert. Penganalisaan digunakan untuk penggambaran variabel dalam penelitian, skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria Tafsiran
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiono (2013 :134)

3.10.2 Analisis Path

Uji path analysis digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang selanjutnya dicocokkan menggunakan model hipotesis, pengujian hipotesis penelitian memakai teknik analisis jalur (Path Analysis). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diproses menggunakan komputer dan aplikasi program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences Windows*), aturannya yaitu uji t pada taraf signifikasi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang ditunjukkan pada ketentuan (Sig. t). Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis jalur, agar dapat mengetahui tingginya kausal berbagai variabel dan hirarkhi serta hubungan dan jalur secara langsung ataupun tidak. (Sani dan Maharani, 2013).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Duta Lintas Nusa Cabang Surabaya didirikan pada tahun 2004 . PT. Duta Lintas Nusa Cab Surabaya merupakan kelompok perusahaan dari Duta Trans yang didirikan pada tahun 1987 dan berkantor pusat di Jakarta, DUTATRANS telah menjadi perusahaan transportasi nasional yang bertumbuh cepat dan memiliki kinerja finansial yang baik. Selama lebih dari dua dekade, kami telah mengelola sejumlah armada besar secara eksklusif untuk sebuah perusahaan minuman ringan bermerk internasional.

Dengan pertumbuhan kuat selama dekade terakhir, DUTA TRANS telah menjadi salah satu perusahaan transportasi terbesar di Indonesia dan mengembangkan bisnisnya menjadi layanan multi-modal dan solusi logistik yang mendukung banyak pelanggan di seluruh Indonesia. Saat ini DUTATRANS merupakan sebuah kelompok perusahaan yang terdiri dari beberapa unit bisnis :

- PT Duta Lintas Nusa
- PT Istana Bukitkencana Makmur
- PT Gelora Karya Makmur
- PT Andalas Surya Jaya
- PT Pakar Trans Sentosa
- PT Kayana Manggala Reswara
- PT Kayana Global Kargo
- PT Duta Logistindo Utama

Kami meningkatkan layanan kami dengan berinvestasi dalam peningkatan teknologi informasi seperti Transport Management System (TMS), Global Positioning System (GPS) dengan ruang kontrol 24 jam, dan kami telah disertifikasi dengan ISO 9001:2015 untuk Manajemen Kualitas dan ISO 45001:2018 untuk Keselamatan & Kesehatan Kerja sebagai komitmen kami terhadap keunggulan. Kami juga mengoperasikan bengkel kami sendiri di cabang-cabang yang besar dengan tenaga ahli teknisi berkualifikasi dan layanan tim asistensi darurat di jalan 24/7. Dan penelitian ini dilakukan hanya disatu bagian unit bisnis dari perusahaan PT. Duta Lintas yaitu PT Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya, yang beralamatkan di Jl. Raya Surabaya - Malang, Legupit, Karangrejo, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155. Perusahaan ini merupakan bagian bisnis yang menjalankan sebuah jasa ekspedisi bahan baku mentah dari pabrik yang sudah menjalin kerja sama nya.

Visi

Menjadi perusahaan transportasi & logistik multi-modal berbasis aset terbaik di Indonesia dan menjadi mitra dalam bertumbuh yang terpercaya bagi pelanggan kami, melalui peningkatan kualitas layanan, dukungan teknologi, dan komitmen terhadap keunggulan yang konsisten.

Misi

Untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dengan menyediakan layanan transportasi & logistik kelas satu, dengan:

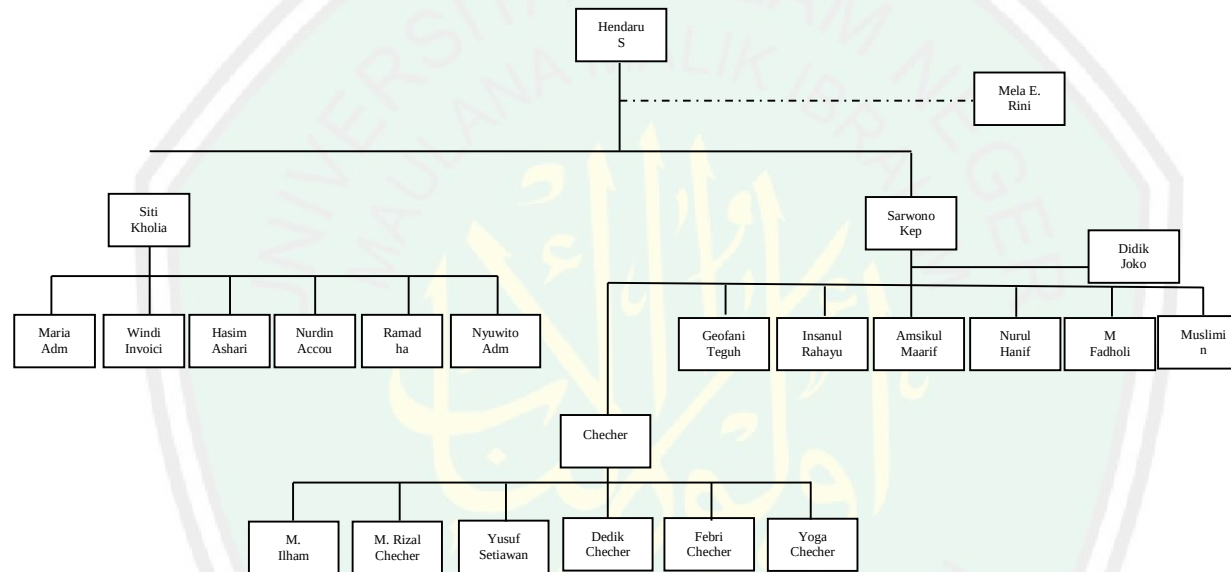
- Membangun kemitraan mutual dengan pelanggan kami menggunakan pengetahuan, kreativitas, dan inovasi.
- Menyediakan lingkungan dan peluang kerja yang baik bagi karyawan kami.

- Memberikan *return* yang berkelanjutan kepada para *stakeholders* kami.

Tujuan Perusahaan

- Mendukung pelanggan dalam mengembangkan bisnis mereka dengan menyediakan solusi layanan yang terpercaya, berorientasi pada kualitas, dan hemat biaya dengan inovasi bernilai tambah untuk kebutuhan mereka.
- Membangun lingkup jaringan distribusi nasional berbasis aset yang kuat sebagai komitmen kami kepada pelanggan.
- Menarik, mempertahankan, dan mempromosikan ahli dan karyawan yang kompeten disesuaikan dengan bertumbuhnya ekspektasi pelanggan terhadap layanan yang disediakan dan menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan.
- Mengikuti standar internasional dengan sertifikasi ISO 9001 (Manajemen Kualitas) dan ISO 45001 (Keselamatan dan Kesehatan Kesehatan Kerja).
- Mengembangkan rasa tanggung jawab perusahaan yang kuat.

Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, laba bekerja, tingkat pendidikan dan status. Dari responden sebanyak 40, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	28	70,0
Perempuan	12	30,0
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 70% sedangkan sisanya sebanyak 12 orang atau 30% adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan paling banyak karyawan di PT. Duta Lintas Nusantara Surabaya adalah laki-laki.

Responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-21 Tahun	2	5,0
22-25 Tahun	11	27,5
26-29 Tahun	12	30,0
30-33 Tahun	10	25,0
34-37 Tahun	5	12,5
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-29 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 30%, kemudian sebanyak 11 orang atau 27,5% berusia 22-25 tahun, dan sebanyak 10 orang atau 25% berusia 30-33 tahun, sedangkan yang berusia 34-37 tahun sebanyak 5 orang

atau 12,5% dan sisanya 2 orang atau 5% berusia 18-21 tahun. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. Duta Lintang Nusantara Surabaya berada pada usia produktif dan masih bisa ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan lama bekerja dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	25,0
1-5 Tahun	14	35,0
>5Tahun	16	40,0
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, dan sebanyak 14 orang atau 35% sudah bekerja dari 1-5 tahun dan sebanyak 10 orang atau 25% bekerja dibawah 1 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa kebanyakan responden dalam penelitian ini sudah berpengalaman dalam pekerjaannya.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	27	67,5
D3	6	15,0
S1	7	17,5
S2	0	0,0
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 27 orang atau 67,5%, sebanyak 7 orang atau 17,5% mempunyai tingkat pendidikan S1 (sarjana) dan mempunyai

tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang atau 15%, serta tidak ada seorang responden yang memiliki tingkat pendidikan S2.

Responden berdasarkan status dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Kawin	25	62,5
Belum Kawin	15	37,5
Total	40	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus kawin yaitu sebanyak 25 orang atau 62,5% dan sisanya belum kawin sebanyak 15 orang atau 37,5%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel kemampuan, pengetahuan kerja, kinerja karyawan dan penempatan kerja diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 25.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pernyataan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
X1.1	0.561	0.000	0.300	Valid
X1.2	0.635	0.000	0.300	Valid
X1.3	0.470	0.002	0.300	Valid
X1.4	0.624	0.000	0.300	Valid
X1.5	0.681	0,000	0.300	Valid
X1.6	0.665	0,000	0.300	Valid
X1.7	0.626	0,000	0.300	Valid
X2.1	0.635	0,000	0.300	Valid
X2.2	0.470	0.002	0.300	Valid
X2.3	0.624	0.000	0.300	Valid
X2.4	0.681	0.000	0.300	Valid
X2.5	0.665	0.000	0.300	Valid
X2.6	0.626	0.000	0.300	Valid
Z1.1	0.839	0.000	0.300	Valid
Z1.2	0.846	0.000	0.300	Valid
Z1.3	0.591	0,000	0.300	Valid
Z1.4	0.491	0,001	0.300	Valid
Y1.1	0.791	0,000	0.300	Valid
Y1.2	0.621	0,000	0.300	Valid
Y1.3	0.806	0.000	0.300	Valid

Y1.4	0.727	0.000	0.300	Valid
Y1.5	0.487	0.001	0.300	Valid
Y1.6	0.623	0.000	0.300	Valid
Y1.7	0.377	0.016	0.300	Valid

Sumber: Data diolah, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* masing-masing item berada diatas 0,3 dan juga nilai signifikansinya yang berada dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, serta dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran letaif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan sudah reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan	0.729	Reliabel
Pengetahuan Kerja	0.668	Reliabel
Penempatan Kerja	0.663	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.756	Reliabel

Sumber: Data diolah, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* berada diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis jalur (*path*). Setelah diadakan perhitungan melalui *software* SPSS, maka hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut :

1. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2009) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode yang digunakan adalah metode *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk penjelasannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2,582	2,210		1,168	,250	
	Kemampuan	,638	,097	,678	6,568	,000	,434 2,305
	Pengetahuan Kerja	,247	,110	,224	2,237	,032	,460 2,172
	Penempatan Kerja	,146	,063	,165	2,319	,026	,915 1,093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel kemampuan, pengetahuan kerja, dan penempatan kerja secara berurutan memiliki nilai *tolerance* 0.434, 0.460, dan 0.915 yang berarti ketiga variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Kemudian juga memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 yaitu 2.305, 2.172 dan 1.093 berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana penelitian yang dilakukan dengan yang lain memiliki variasi residual yang sama meskipun keadaan berbeda. Cara melihat gejalanya dapat dilihat dengan metode Spearman Rank Correlation. Uji t memperlihatkan $t_{sig} > \alpha$ maka dinyatakan terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	0,653	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,731	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Z	0,391	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada nilai absolut residual diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menandakan bahwa model pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan jika nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk hasil uji normalitas dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Model	Kolomogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
X1, X2 dan Z → Y	0,070	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat dianalisis dengan melihat nilai *deviaton from linierity* yang jika memiliki nilai diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat linieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig.	Keterangan
Kemampuan → Kinerja	0,361	Linier
Pengetahuan Kerja → Kinerja	0,192	Linier
Penempatan Kerja → Kinerja	0,190	Linier

Sumber: Data diolah, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa model dalam penelitian ini sudah memenuhi uji prasyarat linieritas yang berarti masing-masing model sudah mempunyai hubungan linier.

5. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model terjadi autokorelasi atau tidak, diperlukan uji autokorelasi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ sebelumnya. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan cara melihat nilai *durbin watson* jika nilai *durbin watson* lebih besar dari nilai dU dan lebih kecil dari $4-dU$ maka dapat disimpulkan bahwa pada model tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model	dU	DW	4-dU	Keterangan
1	1,720	1,978	2,279	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah, Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,978 yang berarti berada diatas nilai dU 1,7209 dan dibawah $4-dU$ 2,2791. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model tidak terjadi gejala autokorelasi.

4.4 Analisis Jalur

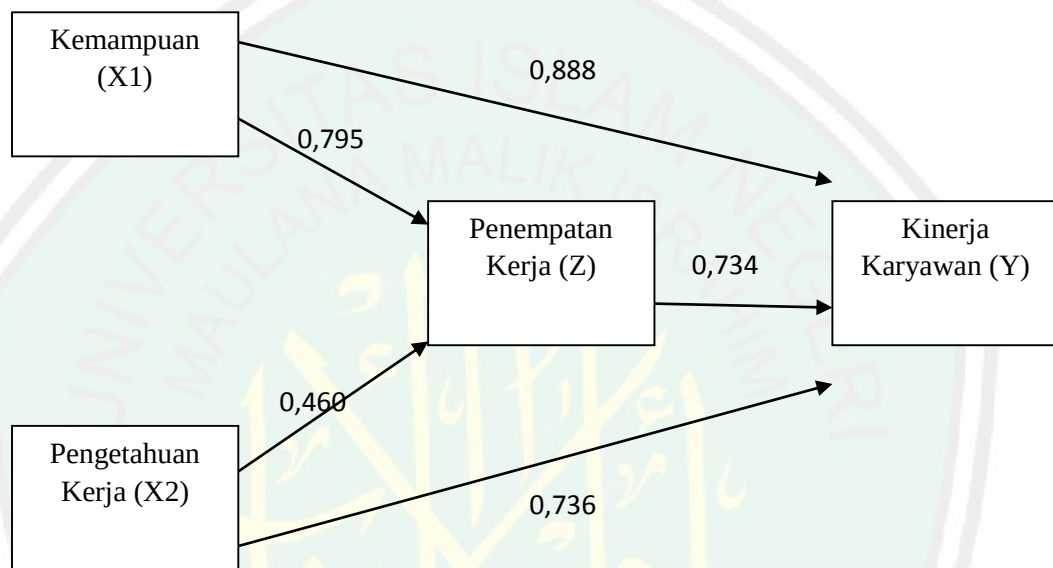
Tabel 4.13
Nilai Koefisien Analisis Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
X1	Y	0,888	11,932	0,000	Signifikan

X2	Y	0,736	6,699	0,000	Signifikan
X1	Z	0,795	8,085	0,000	Signifikan
X2	Z	0,460	3,192	0,000	Signifikan
Z	Y	0,734	6,663	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka model analisis jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Model Analisis Jalur

4.4.1 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja. Sebelum dilakukan perhitungan jalur, terlebih dahulu dianalisis mengenai signifikansi masing-masing jalur baik secara langsung atau *direct effect* (DE) dan tidak langsung atau *indirect effect* (IE). Berikut merupakan hasil perhitungan jalur baik secara langsung maupun tidak langsung:

1) Perhitungan Jalur secara Langsung atau *Direct Effect* (DE)

a) Pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x1y} = X1 \longrightarrow Y$$

$$DE_{x1y} = 0,888$$

b) Pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x2y} = X2 \longrightarrow Y$$

$$DE_{x2y} = 0,736$$

c) Pengaruh kemampuan (X1) terhadap penempatan kerja (Z)

$$DE_{x1z} = X1 \longrightarrow Z$$

$$DE_{x1z} = 0,795$$

d) Pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap penempatan kerja (Z)

$$DE_{x2z} = X2 \longrightarrow Z$$

$$DE_{x2z} = 0,460$$

e) Pengaruh penempatan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \longrightarrow Y$$

$$DE_{zy} = 0,734$$

Berdasarkan perhitungan jalur secara langsung menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,888. Perhitungan jalur secara langsung pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,736. Perhitungan jalur secara langsung pengaruh kemampuan (X1) terhadap penempatan kerja (Z) sebesar 0,795 dan pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap penempatan kerja (Z) sebesar 0,460. Perhitungan terakhir untuk jalur secara langsung pengaruh penempatan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,734.

2) Perhitungan Jalur secara Tidak Langsung atau *Indirect Effect* (IE)

a) Pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui penempatan kerja (Z)

$$IE_{x1zy} = (0,888) (0,734)$$

$$IE_{x1zy} = 0,651$$

b) Pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui penempatan kerja (Z)

$$IE_{x2zy} = (0,736) (0,734)$$

$$IE_{x2zy} = 0,540$$

Hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui penempatan kerja (Z) sebesar 0,651 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh penempatan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui penempatan kerja sebesar 0,540 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh pengetahuan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dan perhitungan pengaruh penempatan kerja (Z) terhadap kinerja (Y).

4.4.2 Uji Hipotesis

Dari hasil output SPSS diatas dapat menyimpulkan hasil dari hipotesis yang ada :

1. Hipotesis Pertama: Analisis pengaruh X1 terhadap Y, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $11,932 > t$ tabel 1,685. Dan memiliki nilai R square sebesar 0,789 yang berarti sebesar 78,9% variabel X1 mampu menjelaskan varian dari variabel Y. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y. Hipotesis 1 diterima.

2. Hipotesis kedua: Analisis pengaruh X2 terhadap Y, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 6,699 > t \text{ tabel } 1,685$. Dan memiliki nilai R square sebesar 0,541 yang berarti sebesar 54,1% variabel X2 mampu menjelaskan varian dari variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y. Hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis ketiga: Analisis pengaruh X1 melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,888. Dan memiliki nilai R square sebesar 0,791 yang berarti sebesar 79,1% variabel X1 dan Z mampu menjelaskan varian dari variabel Y. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y dapat dijelaskan dari rumus sebagai berikut:.

$$\begin{aligned} IE_{x1zy} &= \beta_{X1} \times \beta_Z \\ IE_{x1zy} &= 0,829 \times 0,734 \\ IE_{xzy} &= 0,608 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat diperoleh dengan hasil perkalian antara variabel X1 dan Z.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. Hipotesis tiga diterima

4. Hipotesis keempat: Analisis pengaruh X2 melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,736.. Dan memiliki

nilai R square sebesar 0,740 yang berarti sebesar 74,0% variabel X2 dan Z mampu menjelaskan varian dari variabel Y. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y dapat dijelaskan dari rumus sebagai berikut:.

$$\begin{aligned} IE_{x2zy} &= \beta X2 \times \beta Z \\ IE_{x2zy} &= 0,505 \times 0,734 \\ IE_{x2zy} &= 0,370 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat diperoleh dengan hasil perkalian antara variabel X2 dan Z.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y. Hipotesis empat diterima

4.5 Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta yang diperlukan dengan menggunakan metode analisis jalur yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS, dan hasil uji koefisien jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Langsung Kemampuan terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,888 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya, kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lapangan mendukung teori dari Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dari kutipan didalam teori diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fithriani (2013) terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan dan variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi kemampuan pegawai, kinerja pegawai pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan dan pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dan juga mendukung hasil penelitian dari Susilowati dan Mustham (2015) Kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya dapat diterima.

Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka beribadah dan pencapaian Ridha Allah. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan inderawinya yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci.

Berbagai trend telah memperlihatkan bahwa bentuk pekerjaan mendatang tak hanya mengandalkan fisik tetapi juga otak. Al Qur'an dalam berbagai ayat sudah mengajak manusia untuk berpikir, membandingkan dan menggunakan akal dalam menghayati kehidupan dan mengarungi samudera kehidupan. Firman Allah SWT:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَا جِبَالُ أَوِّعِي لَهُ الطَّيْرَ ۖ وَالنَّارُ لَهُ
الْحَدِيدَ﴾

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya. (Qs As-Saba' Ayat 10).

أَنِ اعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ ۖ وَاعْمَلُوا صَالِحًا ۚ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: (yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan. (Qs As-Saba' Ayat 11)

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ ۖ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ لِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ
بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّا لِلَّهِ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa Al-Qur'an juga menganjurkan pada manusia untuk memiliki keterampilan dan menguasai teknologi dengan menyebutnya sebagai *fadhl* (keutamaan, karunia) Allah (al-Qur'an : 34: 10-11). Al-Qur'an juga mendesak mereka untuk menggunakan besi dengan sebaik-baiknya, yang dalam pandangan Al-Qur'an, memiliki sebuah sumber kekuatan yang signifikan dan memiliki banyak manfaat bagi manusia (al-Qur'an, 57:25).

4.5.2 Pengaruh Langsung Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,736 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur yang bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat pengetahuan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilapangan mendukung teori dari Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik." Dan menurut Hasibuan (2001 : 34) Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Dan juga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dinsih (2017) Hal ini ditunjukkan dengan nilai hubungan pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,692. Sementara pengaruh tidak langsung pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,096. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H4 diterima, yaitu pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solo 57100. Sama halnya dengan penelitian Menurut Ramlall, Al Yafi, Ghamri(2014) Kompetensi yang paling penting yang dimiliki profesional SDM adalah interpersonal skills danyang paling menjadi pertimbangan bagi perusahaan ketika melakukan seleksi, memberikan penghargaan, dan mempromosikan profesional SDM untuk bekerja sebagai rekan strategik pada manajemen eksekutif di perusahaan adalah kompetensi pengetahuan.

Disamping itu al-Qur'an juga menyerukan pada semua orang yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja dalam usaha mencari sarana hidup untuk dirinya sendiri. Tak seorangpun dalam situasi normal, dibolehkan untuk meminta-minta atau menjadi beban kerabat dan negara sekalipun. Al-qur'an sangat menghargai mereka yang berjuang untuk mencapai dan memperoleh karunia Allah.

Allah telah menjamin rezeki dalam kehidupan seseorang, namun tidak akan diperoleh kecuali dengan bekerja atau berusaha. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menghendaki adanya kemampuan kerja yang tinggi bagi umatnya dalam memenuhi keinginannya, bukan semata-mata hanya dengan berdoa. Islam juga mengajarkan bahwa apabila peluang kerja atau berusaha di tempat tinggal asal (kampung halaman) tertutup, maka orang-orang yang mengalami hal tersebut dianjurkan merantau (hijrah) untuk memperbaiki kondisi kehidupannya karena bumi Allah luas dan rezeki-Nya tidak terbatas di suatu tempat. Allah Berfirman :

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاجِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۚ

Jadi kesimpulanya, seruan akan kemampuan kerja dalam Islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al Quran atau diuraikan hadis. Kini saatnya menyadari makna al ihsan itu sehingga dari kesadaran yang berdasarkan pengetahuan itu akan lahir sebuah budaya yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih, sebagai seorang muslim dan muslimah sejati marilah kita tingkatkan kemampuan kerja sambil meningkatkan keimanan dan ketakwaan kita sehingga kita mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Bekerja bukan hanya mengandalkan fisik, tetapi juga otak atau kecerdasan intelegensi (IQ), sedangkan kecerdasan intelegensi hendaknya diimbangi dengan Kecerdasan Spiritual (SQ), sehingga kita menjadi insan yang berguna di dunia dan selamat di akhirat. Dan semua pekerjaan yang kita lakukan mengandung nilai peribadatan.

Hadits yang menganjurkan untuk bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ وَمُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ وَأَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ جَمِيْعٍ عَنْ يَحْيَى الْقَطَّانِ قَالَ ابْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ عُثْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ يُحَدِّثُ أَنَّ حَكِيمَ بْنَ حَزَلٍ حَدَّثَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ أَوْ خَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَالْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ

Yang artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysar dan Muhammad bin Hatim dan Ahmad bin Abdah semuanya dari Yahya Al Qathan – Ibnu Basysyar berkata- Telah menceritakan kepada kami Amru bin Utsman ia berkata, saya mendengar Musa bin Thalhah menceritakan bahwa Hkim bin Hizam telah menceritakan kepadanya bahwa Rasulullah shallaallahu ‘alaihi wassalam bersabda: "Sedekah yang paling utama atau paling baik adalah sedekah yang diberikan ketika ia mampu. Dan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan dahulukanlah pemberian itu kepada orang yang menjadi tanggunganmu." (HR. Muslim 1716)

Menurut Diana (2008:210) maksud hadits tersebut memotivasi agar seorang muslim mau berusaha keras sesuai kemampuan agar dapat menjaditangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Karenanya Islam juga membenci orang yang memiliki kemampuan kerja tapi tidak mempergunakannya.

4.5.3 Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan terhadap Kinerja melalui

Penempatan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,888 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, dan variabel kemampuan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,795 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ yang berarti signifikan. Dari kedua hubungan jalur tersebut diperoleh hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja sebesar 0,651 yang diperoleh melalui perkalian antara perhitungan pengaruh kemampuan terhadap kinerja dan perhitungan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh tidak langsung pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja. Hasil penelitian lapangan mendukung teori dari Mangkunegara (2000:67), “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan”. Kemampuan merupakan karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa kerangka konseptual memberikan arahan yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepribadian akan membentuk perilaku kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian diatas juga mendukung hasil penelitian dari Arini dkk (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Dan juga hasil penelitian dari Devi dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, maka perusahaan harus terus memberikan fasilitas kepada karyawan agar terus dapat mengasah kemampuannya dalam bekerja dan selalu memberikan penempatan kerja yang tepat pada masing-masing karyawan.

4.5.4 Pengaruh Tidak Langsung Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja melalui Penempatan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil analisis pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel pengetahuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,736 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, dan variabel pengetahuan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,460 dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ yang berarti signifikan. Dari kedua hubungan jalur tersebut diperoleh hasil perhitungan jalur secara tidak langsung atau *indirect effect* (IE) menunjukkan bahwa pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja sebesar 0,540 yang diperoleh melalui perkalian antara

perhitungan pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja dan perhitungan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja. Hasil penelitian lapangan mendukung teori dari Taufik (2007) pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan lain sebagainya). Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan ini terjadi melalui panca indera manusia, yaitu indera penglihatan, pendengaran dan rasa.

Hasil penelitian diatas juga mendukung hasil penelitian dari Mazdayani dkk (2014) yang melakukan penelitian tentang pengaruh pengetahuan kerja, keterampilan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian dari Devi dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan

kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, maka perusahaan harus terus memberikan fasilitas kepada karyawan agar terus dapat mengasah pengetahuannya dalam bekerja dan selalu memberikan penempatan kerja yang tepat pada masing-masing karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan dan pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengetahuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui penempatan kerja menunjukan hasil yang positif dan signifikan.
4. Pengetahuan kerja terhadap kinerja melalui penempatan kerja menunjukan hasil yang positif dan signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain :

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa pengetahuan kerja ternyata mampu untuk mempengaruhi penempatan kerja yang berdampak pada kinerja, sehingga faktor pengetahuan kerja patut untuk terus dijadikan pertimbangan dalam penempatan kerja karena berdampak pada kinerja karyawan di PT. Duta Lintas Nusantara Surabaya.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian hanya terbatas pada kemampuan dan pengetahuan kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi penempatan kerja dan kinerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya, serta untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti objek yang lebih besar lagi karena dapat mempengaruhi terhadap hasil penelitian akhir.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mas Udik. 2005. *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa dan Tawakal*. Kawangmangun, Jakarta Timur:Zikir Hakim
- Al – Qur'an in word, versi 1.3.
- Al- Yafi, Ramlal (2014) Interpersonal Skills. *Journal Of Management*, Vol-3
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ariani,.Rindi. (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja dan MotivasiI Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8 no3
- Arini, Mukzam, dan Ruhana. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 22 No. 1
- Darma, Agus, 1997, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- David, Guan (2010) Work placement on performance. *Journal Of Management*
- Diana I.N 2012 , *Hadis-Hadis Ekonomi*, Cetakan Pertama, Penerbit,UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- Devi, Susilo, dan Ratri. 2016. Pengaruh Penempatan dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 3 No. 2
- Elbas. Mohammed (2017) How ability, motivation and opportunity influence travel agents performance: the moderating role of absorptive capacity. *Journal of Knowledge Management*
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr.,2008, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta

- Ginanjari, Agung. (2016) Pengaruh Kemampuan dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengurus Himpudi Kecamatan Baros Kota Sukabumi. *Skripsi*
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hamid (2010) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang. *Skripsi*
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mazdayani, Sayekti, dan Nugraha. 2014. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*, Vol 2 No 3.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo S. 2007. *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Rineka cipta : Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Pylvas. Laura (2014) The role of natural abilities, intrinsic characteristics, and extrinsic conditions in air traffic. *Jurnal of Management*, Vol. 27 Iss 3 pp. 241 - 263
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Resisti. Mutia. (2016). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pt. bank perkreditan rakyat kecamatan lengayang kabupaten pesisir selatan.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,Bandung.
- Siagian, Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung
- Sulistiyani. Yuni. (2016). Pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan leasingcontrollers' vocational development. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol- 3 no 2
- Suhardi (2006) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan,dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Sugihartono, dkk, 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Suhartini, Yati. (2015) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan,dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. *Skripsi*
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun,Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. IntermediaPersonalia Utama.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kalima. Bandung : CV. Alfabeta
- Supriyanto,S., dan Maharani, V. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MalangPress.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. FIA Unibraw Malang.
- Tseng, Shu mei. (2012). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*Vol. 27 No. 2, 2014pp. 158-179.
- Triasmoro, Anjar. (2012) Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus di Bappeda Kabupaten Kediri). *Skripsi*
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wardani, Aprina (2017) Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *ia in salatiga*
- Zaim, Omar (2013) Management Competencies. *Journal Of Management*, Vol 6.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN DI PT. DUTA
LINTAS CABANG SURABAYA ”

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Assalamualaikum Wr Wb

Saya MukhamadFaizul Muttakin (15510201) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN DI PT. DUTA LINTAS CABANG SURABAYA”. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dariresponden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari hasil kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

WassalamualaikumWrWb.

Hormat Saya,

Mukhamad Faizul Muttakin
15510201

I. IDENTITAS RESPONDES

Nama Responden(*boleh tidak diisi*) :
Bagian :
Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
Usia :
Lama Bekerja :
Tingkat Pendidikan : () SMA/SMK () D3
() S1 () S2
Status : () Kawin
() Belum Kawin
() dll

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan membentanda (✓) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.
Ada pun pilihan jawabanny asebagaiberikut:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	SangatTidakSetuju	1
TS	TidakSetuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	SangatSetuju	5

III. DAFTAR PENYATAAN

A. KEMAMPUAN (X1)

PENDIDIKAN	SS	S	N	TS	STS
1. Saya menyelesaikan pendidikan dengan jangka waktu yang ditetapkan					
2. saya memiliki kemampuan akademik yang baik					
KEMAHIRAN	SS	S	N	TS	STS
1. saya memiliki kemampuan menghitung					
2. saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
KESANGGUPAN BEKERJA	SS	S	N	TS	STS
3. saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat					

4. saya dapat memahami pekerjaan					
MASA KERJA	SS	S	N	TS	STS
1 saya cukup lama memegang tugas pekerjaan dari perusahaan					

B. PENGETAHUAN (X2)

PENGALAMAN KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. saya memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak					
2. saya memiliki prestasi yang bagus dalam bekerja					
3. saya selalu tenang ketika bekerja					
MINAT	SS	S	N	TS	STS
1. saya tidak pernah absen dalam bekerja					
2. saya selalu patuh kepada atasan					
3. saya selalu bersikap sopan santun ketika bekerja					

C. PENEMPATAN KARYAWAN (Z)

KETERAMPILAN KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. saya cukup terampil secara fisik					
2. saya cukup terampil secara mental					
PENGETAHUAN KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. saya memahami semua fungsi alat kerja dalam pekerjaan					
2. saya memahami standar operasional perusahaan					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

KUALITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan					
2. saya selalu jujur dalam bekerja					
3. saya selalu memperhatikan kerapian dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
KUANTITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. saya selalu bekerja sesuai standar normal bekerja					
2. saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan					
KETETAPAN WAKTU	SS	S	N	TS	STS
1. saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu					
2. saya pulang kerja di waktu normal					

Lampiran 2:

TABULASI DATA

Variabel Kemampuan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
4	4	4	4	4	4	3
5	3	4	4	4	5	3
5	5	4	5	4	4	3
5	5	5	4	5	3	5
3	4	4	4	5	5	3
5	5	4	3	4	5	3
5	3	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	3	3
3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4
4	5	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	3	3
4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	3	4
4	4	3	5	4	4	4
4	3	4	3	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	3	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5

5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5

Variabel Pengetahuan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	5	3
5	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	3
5	5	4	5	5	5
3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	3
3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	3
4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4

5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5

Variabel Penempatan Kerja (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
3	3	4	5
3	4	4	4
3	3	4	5
3	4	3	5
3	3	5	5
3	4	5	3
4	4	5	5
4	4	4	4
3	3	4	5
5	5	4	3
4	4	5	4
5	4	5	4
3	3	4	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	4	5
4	4	4	4
5	5	5	3
5	4	4	5
5	5	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5

5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	5	5
5	5	5	5
5	5	4	4
5	5	4	5
5	5	4	5
4	4	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	4	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
5	5	5	5	4	3	4
4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	3	5
4	3	4	5	4	5	5
3	3	4	3	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	3	4
3	4	3	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5
3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5

4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4



Lampiran 3

Uji Validitas Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,315*	,191	,412**	,272	,498**	,372*	,561**
	Sig. (2-tailed)		,048	,238	,008	,089	,001	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,315*	1	,455**	,473**	,181	,134	,101	,635**
	Sig. (2-tailed)	,048		,003	,002	,265	,410	,533	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,191	,455**	1	,118	,155	,227	,029	,470**
	Sig. (2-tailed)	,238	,003		,467	,339	,160	,859	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,412**	,473**	,118	1	,173	,182	,227	,624**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,467		,285	,260	,159	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,272	,181	,155	,173	1	,692**	,406**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,089	,265	,339	,285		,000	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,498**	,134	,227	,182	,692**	1	,372*	,665**

	Sig. (2-tailed)	,001	,410	,160	,260	,000		,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,372*	,101	,029	,227	,406**	,372*	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,018	,533	,859	,159	,009	,018		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,561**	,635**	,470**	,624**	,681**	,665**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	7

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,455**	,473**	,181	,134	,101	,635**
	Sig. (2-tailed)		,003	,002	,265	,410	,533	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,455**	1	,118	,155	,227	,029	,470**
	Sig. (2-tailed)	,003		,467	,339	,160	,859	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,473**	,118	1	,173	,182	,227	,624**
	Sig. (2-tailed)	,002	,467		,285	,260	,159	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,181	,155	,173	1	,692**	,406**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,265	,339	,285		,000	,009	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,134	,227	,182	,692**	1	,372*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,410	,160	,260	,000		,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,101	,029	,227	,406**	,372*	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,533	,859	,159	,009	,018		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,635**	,470**	,624**	,681**	,665**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	

N	40	40	40	40	40	40	40
---	----	----	----	----	----	----	----

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	6



Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	TOTAL
Z.1	Pearson Correlation	1	,832**	,223	,104	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,166	,522	,000
	N	40	40	40	40	40
Z.2	Pearson Correlation	,832**	1	,267	,104	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,096	,524	,000
	N	40	40	40	40	40
Z.3	Pearson Correlation	,223	,267	1	,353*	,591**
	Sig. (2-tailed)	,166	,096		,025	,000
	N	40	40	40	40	40
Z.4	Pearson Correlation	,104	,104	,353*	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	,522	,524	,025		,001
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,839**	,846**	,591**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,663	4

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,556**	,621**	,556**	,371*	,253	,126	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,018	,115	,440	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,556**	1	,577**	,469**	,128	,088	-,077	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,430	,591	,638	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,621**	,577**	1	,470**	,405**	,317*	,234	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,010	,047	,146	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,556**	,469**	,470**	1	-,034	,583**	,079	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002		,834	,000	,626	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,371*	,128	,405**	-,034	1	,159	,196	,487**
	Sig. (2-tailed)	,018	,430	,010	,834		,326	,227	,001

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,253	,088	,317*	,583**	,159	1	,267	,623**
	Sig. (2-tailed)	,115	,591	,047	,000	,326		,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,126	-,077	,234	,079	,196	,267	1	,377*
	Sig. (2-tailed)	,440	,638	,146	,626	,227	,096		,016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,791**	,621**	,806**	,727**	,487**	,623**	,377*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,016	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,756	7

Lampiran 4:

**Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Jalur
dan Uji Multikolonieritas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,582	2,210		1,168	,250	
	Kemampuan	,638	,097	,678	6,568	,000	,434
	Pengetahuan Kerja	,247	,110	,224	2,237	,032	,460
	Penempatan Kerja	,146	,063	,165	2,319	,026	,915

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas**Correlations**

			Kemampuan	Pengetahuan Kerja	Penempatan Kerja	Abs_RES
Spearman's rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1,000	,731**	,653**	-,294
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,066
		N	40	40	40	40
	Pengetahuan Kerja	Correlation Coefficient	,731**	1,000	,391*	-,248
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,013	,123
		N	40	40	40	40
	Penempatan Kerja	Correlation Coefficient	,653**	,391*	1,000	-,303
		Sig. (2-tailed)	,000	,013	.	,057
		N	40	40	40	40
	Abs_RES	Correlation Coefficient	-,294	-,248	-,303	1,000
		Sig. (2-tailed)	,066	,123	,057	.
		N	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72169361
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,063
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kemampuan	Between Groups	(Combined)	239,919	10	23,992	15,784	,000
		Linearity	224,170	1	224,170	147,477	,000
		Deviation from Linearity	15,749	9	1,750	1,151	,361
		Within Groups	44,081	29	1,520		
	Total		284,000	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			190,222	8	23,778	7,860	,000

Kinerja Karyawan * Pengetahuan Kerja	Between Groups	Linearity	157,690	1	157,690	52,127	,000
		Deviation from Linearity	32,532	7	4,647	1,536	,192
	Within Groups		93,778	31	3,025		
	Total		284,000	39			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Penempatan Kerja	Between Groups	(Combined)	173,508	6	28,918	8,637	,000
		Linearity	42,667	1	142,667	50,743	,000
		Deviation from Linearity	130,842	5	26,168	1,538	,190
	Within Groups		110,492	33	3,348		
	Total		284,000	39			

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,913 ^a	,833	,820	1,14610	1,978

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Pengetahuan Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Analisis Jalur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,739	2,126		2,699	,010
	X1	,836	,070	,888	11,932	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,864	3,318		,011
	X2	,827	,123	,736	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,173	1,913		,263
	X1	,510	,063	,795	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,152	2,963		,009
	X2	,352	,110	,460	,003

a. Dependent Variable: Z

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,061	2,858		,000
	Z	1,078	,162	,734	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5

Lampiran 5

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mukhamad Faizul Muttakin
 NIM/Jurusan : 15510201/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Karyawan

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	18 Juli 2019	Konsultasi revisi judul	1. 
2.	22 Juli 2019	Konsultasi BAB I	2. 
3.	24 Juli 2019	Konsultasi revisian BAB I	3. 
4.	29 Juli 2019	Konsultasi BAB I, II, III	4. 
5.	5 Agustus 2019	Konsultasi revisian BAB II, III	5. 
6.	5 Agustus 2019	ACC BAB I, II, III	6. 
7.	3 Februari 2020	Konsultasi BAB IV - V	7. 
8.	17 Februari 2020	Konsultasi revisian BAB IV, V, Daftar Pustaka, Abstrak	8. 
9.	9 Maret 2020	ACC	9. 

Malang, 11 Maret 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP. 19670816 200312 1 001

Lampiran 6

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan. Bahwa mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Sebagai berikut :

NAMA : MUKHAMAD FAIZUL MUTTAKIN

NIM : 15510201

Benar-benar telah melakukan penelitian di PT. Duta Lintas Nusantara Cabang Surabaya pada tanggal 11 November 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 12 november 2019

Bpk. Sarwono

Lampiran 7

Dokumentasi Perusahaan



Lampiran 8



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mukhamad Faizul Muttakin
NIM : 15510201
Handphone : 082141306278
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : faizulmtkn97@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	20%	4%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP 197612102009122001

PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PENEMPATAN KARYAWAN PADA PT. DUTA LINTAS NUSA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

6%

★ Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off