

**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

ADEK MEISA PUTRI

NIM: 12510056

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

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



Oleh :

ADEK MEISA PUTRI

NIM: 12510056

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

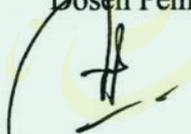
**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

ADEK MEISA PUTRI
NIM: 12510056

Telah Disetujui, 16 Juni 2016
Dosen Pembimbing,


Zaim Mukaffi, SE., M. Si
NIP 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh :

ADEK MEISA PUTRI

NIM: 12510056

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 27 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Dr. Siswanto, SE., M.Si

NIP. 19750906 200604 1 001

2. Sekretaris/Pembimbing

Zaim Mukaffi, SE., M. Si

NIP. 19791124 200901 1 007

3. Penguji Utama

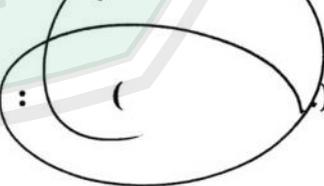
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

Tanda Tangan

()

: ()

: ()

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Adek Meisa Putri
Nim : 12510056
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO** adalah karya saya sendiri bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen 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 Juni 2016



Adek Meisa Putri
Nim: 12510056

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Adek Meisa Putri
Nim	: 12510056
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah (skripsi) saya dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full text) demi proses penelitian dan studi keilmuan selanjutnya.

Demikian pernyataan ini yang saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2016

Dosen Pembimbing



Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

Mahasiswa



Adek Meisa Putri

NIM. 12510056

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.. Alhamdulillah...Alhamdulillah..

Sujud Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah memberi rahmat hidayah dan inayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menjadikan jaman kita terang benderang.

Dengan rasa bangga saya persembahkan skripsi ini kepada Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Suminto dan Ibu Kusnita Kardingningsih. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada adek satu-satunya yang tersayang Adinda Risky Oktavia yang masih duduk di bangku sekolah menengah pertama (SMP).

MOTTO

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ ﴿١٦﴾

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?”
(Ar-Rahman, 55: 16)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, inayah, taufiq dan hidayahnya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana dengan judul **“PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KOTA SIDOARJO ”**. Shalawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada sang legendaris islam yakni nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya kepada kita, Semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman.

Harapan peneliti semoga skripsi ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, sehingga peneliti dapat memperbaiki bentuk maupun isi skripsi ini sehingga kedepannya dapat lebih baik.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tiada lain karena dukungan-dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing,
5. Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Ibu beserta staf karyawan CV. Dwi Karya Abadi. Bapak Edy Priyono selaku Direktur, Bapak Suminto, Ibu Choliati, Mbak Ajeng dan staf lain yang juga membantu.

7. Bapak Suminto dan Ibu Kusnita Kardiningsih sebagai orang tua yang selalu berjuang baik secara dhohir maupun batin untuk keluarga dan putri-putrinya serta lantunan doa yang tiada henti dan keluarga lainnya.
8. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan semangat. Mbak Umi Fatimatur, Mbak Zizi, Mbak Nilna, Hendi, Mbak Irma, dan semua yang sudah mendukung dan memotivasi. Terima kasih juga khususnya untuk Muhammad Ilham yang sudah membantu dan selalu mensupport dalam berbagai keadaan.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan karena pengalaman yang peneliti miliki masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti berharap kepada para pembaca untuk memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 10 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	17
2.2.1. Penempatan Karyawan	17
2.2.1.1. Pengertian Penempatan Karyawan	17
2.2.1.2. Sistem Penempatan	21
2.2.1.3. Prosedur Penempatan	22
2.2.1.4. Bentuk-Bentuk Penempatan	23
2.2.1.5. Penempatan dalam Perspektif Islam	24
2.2.2. Prestasi Kerja	32
2.2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja	32
2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	33
2.2.2.3. Penilaian Prestasi Kerja	34
2.2.2.4. Prestasi dalam Perspektif Islam	36
2.3. Pengaruh Kesesuaian Penempatan dengan Prestasi	40
2.4. Model Konsep	41
2.5. Model Hipotesis	42
2.6. Hipotesis	43
BAB III : METODE PENELITIAN	44
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
3.2. Lokasi Penelitian	44
3.3. Populasi dan Sampel	44

3.4. Data dan Jenis Data	45
3.4.1. Data Primer.....	45
3.4.2. Data Sekunder.....	45
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Kuisisioner.....	45
3.6.1. Studi Pustaka	46
3.6.2. Wawancara	46
3.6.3. Dokumentasi.....	47
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	47
3.6. Analisa Data.....	49
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	52
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	52
3.7.2.2. Uji Multikolinieritas.....	52
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Sejarah Singkat CV. Dwi Karya Abadi.....	58
4.1.2. Lokasi Perusahaan.....	59
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.4. Gambaran Umum Responden	60
4.1.4.1. Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin	60
4.1.4.2. Deskripsi Responden Berdasar Umur/Usia	60
4.1.4.3. Deskripsi Responden Berdasar Lama Bekerja	61
4.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.1.5.1. Variabel Pengalaman	62
4.1.5.2. Variabel Keterampilan	63
4.1.5.3. Variabel Pengetahuan	65
4.1.5.4. Variabel Sikap/Kepribadian	65
4.1.5.5. Variabel Prestasi	67
4.1.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.1.6.1. Hasil Uji Validitas	68
4.1.6.2. Hasil Uji Reliabilitas	68
4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.1.7.1. Hasil Uji Normalitas	69
4.1.7.2. Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.1.7.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.8. Uji Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.8.1. Konstanta	73
4.1.8.2. Variabel Pengalaman	73
4.1.8.3. Variabel Keterampilan	73
4.1.8.4. Variabel Pengetahuan	73
4.1.8.5. Variabel Sikap/Kepribadian	73
4.1.8.6. Koefisien Determinasi	74

4.1.9. Pengujian Hipotesis	73
4.1.9.1. Hasil Uji Simultan.....	73
4.1.9.2. Hasil Uji Parsial.	74
4.1.9.3. Hasil Uji Dominan	77
4.2. Pembahasan.....	76
4.2.1. Pengaruh Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan, dan Sikap/Kepribadian Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo.....	77
4.2.2. Pengaruh Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/Kepribadian Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo	77
4.2.2.1. Variabel Pengalaman	78
4.2.2.2. Variabel Keterampilan	78
4.2.2.3. Variabel Pengetahuan	78
4.2.2.4. Variabel Sikap/Kepribadian	79
4.2.3. Faktor Dominan Yang mempengaruhi Prestasi Kinerja Karyawan	79
BAB V : KESIMPULAN.	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	46
Tabel 3.2 Tabel Indikator Variabel	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.4 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pengalaman (X1)	62
Tabel 4.5 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Keterampilan (X2)	63
Tabel 4.6 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pengetahuan (X3)	64
Tabel 4.7 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Sikap/Kepribadian (X4).....	65
Tabel 4.8 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Prestasi (Y)	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (f).....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (t)	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Dominan	76

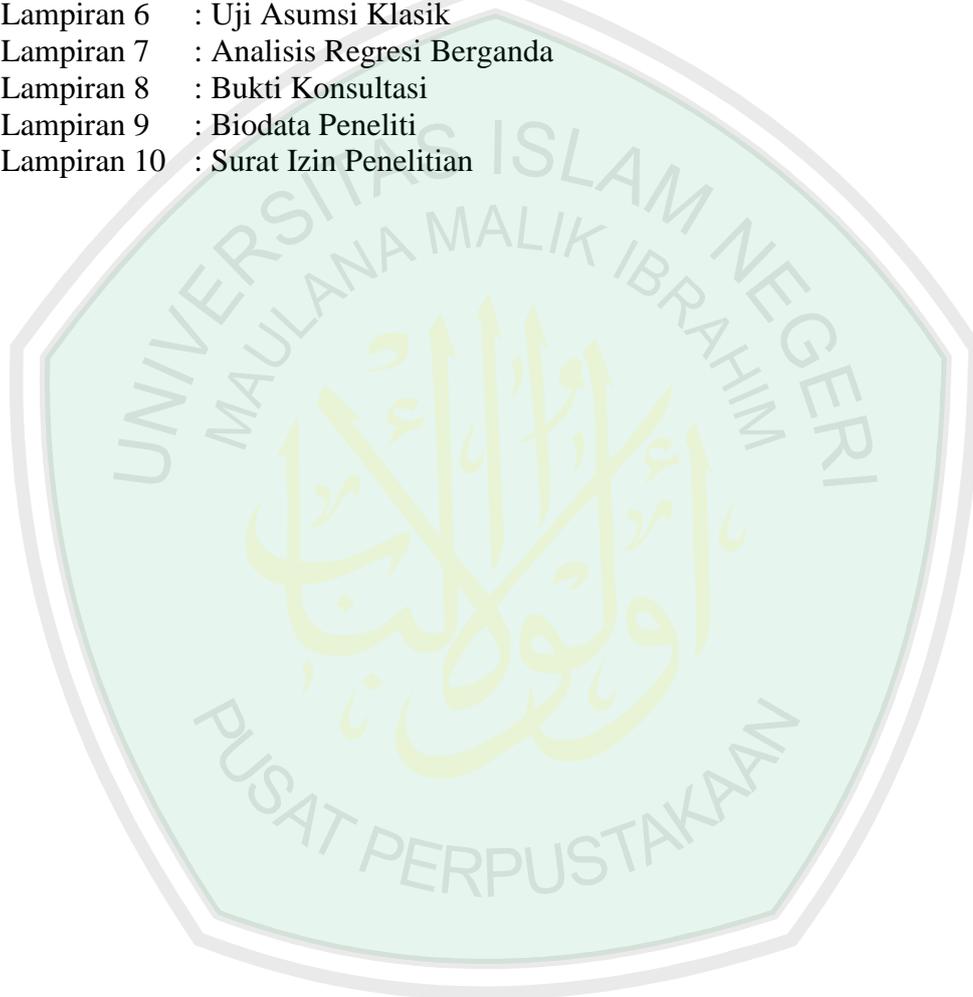
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	41
Gambar 2.2 Model Hipotesis	42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Struktur Organisasi
- Lampiran 2 : Kuisisioner
- Lampiran 3 : Distribusi Item
- Lampiran 4 : Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 : Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Biodata Peneliti
- Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian



ABSTRAK

Adek Meisa Putri. 2016, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Jabatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo”
Pembimbing : Zaim Mukkafi, SE., M.Si
Kata Kunci : Penempatan Jabatan, Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan, Sikap dan Prestasi Kerja

Penelitian ini mengambil permasalahan mengenai penempatan karyawan yang dilatar belakangi oleh adanya isu sentral yang mengatakan bahwa “the right man on the right place”. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusi sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Dalam hal ini tidak semua perusahaan menerapkan prinsip tersebut. Ada perusahaan yang percaya bahwa seseorang akan menjadi orang yang tepat jika memiliki pengalaman, keterampilan dan kepribadian yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Abadi.

Hal ini sangat menarik bagi peneliti karena kesesuaian penempatan karyawan sangat menunjang dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Selain itu, yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mendukung terciptanya prestasi kerja karyawan yaitu penempatan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif dengan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket. Analisis datanya menggunakan regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh antara penempatan dan prestasi karyawan dengan $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$ $2,76 > 2,472$. Dan secara parsial, hanya variabel X1 yang berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan Koefisien determinasinya sebesar 0,169. Ini berarti hipotesis yang di terima hanya variabel X1 yaitu pengalaman dari karyawan.

ABSTRAK

Adek Meisa Putri. 2016, Thesis. Title: "The Influence of the Work Term Placement Suitability Againsts the Achievements of the Employees Of CV. Dwi Karya Abadi, Sidoarjo"

Supervisor : Zaim Mukkafi, SE., M.Si

Keywords : Office's positioning, experience, skill, knowledge, attitude and achievement.

This research takes the problems of concerning the placement of employees who are exposed and based on the central issue which says that "the right man on the right place". The placement of labor is is an attempt to channel the ability of human resources as well as possible with the way positioning the right employee or office within most appropriate way. In this case, not all companies applying the same principle. There are also some companies which believe that someone would be the right person if he or she has the experience, skill and a good personality. The purpose of this research is to know how the influence of work placement againsts accomplishment of work employees on the CV Dwi Karya Abadi.

This topic is particularly interesting for the researchers, because of the suitability of the placement of employees is very supportive in increasing employee achievements. The number of employee's achievement is influenced by three factors, its quality, quantity and timeliness. In addition, noteworthy are the factors that support the creation of employee achievements i.e. placement of employees. The data were collected by means of observation, interview, documentation and dissemination of the questionnaire. While, the analysis of the data is using multiple linear regression.

From the results of the research, it shows that simultaneously there is no influence between employee's placement and their achievements with $F_{table} > F_{calculate}$, $2.76 > 2.472$. In addition, partially, only the X1 variable is an influential and significant achievements towards the employee. This means that the only accepted hypothesis is X1. That is the experience of the employee.

أديك ميسا فوتري، 2016م، البحث الجامعي. الموضوع " تأثير ملاءمة
داء الموظفين السيرة الذاتية. دوي كاريا العبادي بمنطقة سيدوارجو
المشرف : الدكتور زاعم مزكي الماجستير.

يقوم هذا البحث أن تحيط المشكلات عن المتعلقة بتوظيف العاملين الذين
يتعرضون بالقضية المركزية التي تقول أن "حق الرجل في المكان المناسب". وضع
حزب العمل هو محاولة لتوجيه قدرة الموارد البشرية جيدا بطريق وضع الموظفين
الصحيحة أو المواقف التي يناسب. في هذه الحالة ليست كل الشركات على تطبيق هذه
. وهناك الشركات التي تعتقد أن الشخص سيكون الشخص المناسب إذا كان
لديه الخبرة والمهارة وشخصية جيدة. وأهداف هذا البحث لمعرفة كيفية التأثير على
داء الموظفين السيرة الذاتية. دوي كاريا العبادي.

هذا المثير اه
ملاءمة وضع الموظفين
تحسين أداء الموظفين. ارتفاع وانخفاض أداء الموظفين يتأثر بثلاثة عوامل وهم نوعية
وكمية وفي الوقت المناسب. وباضافة إلى ذلك، جديرة بذكر العوامل
أداء الموظفين هي موضع الموظفين.

أحثة المدخل الكمي بجمع البيانات بطريق الملاحظة والمقابلة
الوثائقية والاستفتاء. وتحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد. ونتائج هذا
وقت واحد ما في تأثير بين وضع وأداء الموظفين F)F tabel
أكبر من نتيجة F) F.test (2.472 > 2.76. إلا المتغير X 1 إنجازات هامة
مع معامل التحديد من 0.169. وذلك أن فروض هذا البحث
في متغير X 1 فقط هي خبرة من الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada zaman sekarang yang sudah memasuki era globalisasi memang teknologi semakin lama semakin canggih dan sudah menjadi kebutuhan masyarakat yang haus akan teknologi. Di samping itu, kita tidak boleh melupakan sumber daya yang ada khususnya sumber daya manusia yang notabennya adalah *Mother of Input*. Keahlian sumber daya manusia sudah menunjukkan peningkatan pada negara kita tetapi tidak sedikit dari mereka yang tidak mendapat perhatian di negara sendiri tetapi mendapat perhatian dan sanjungan di luar negeri dan lebih memilih berkreasi di luar. Semua sumber daya di negara kita ada, mulai dari sumber daya alam hingga sumber daya manusia. Dua komponen tersebut saling berkaitan untuk menghasilkan sesuatu. Yang terpenting adalah bagaimana sumber daya manusia menjadi sumber daya yang unggul untuk kesejahteraan kita sendiri. Sekarang ini, banyak lulusan-lulusan yang membutuhkan pekerjaan. Dan tidak sedikit dari mereka yang mencari bahkan sudah mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang sudah mereka pelajari sebelumnya. Baik itu lulusan sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA) hingga lulusan Perguruan Tinggi. Tahun ini lulusan Perguruan Tinggi sudah banyak dan mereka sekarang mulai bersaing untuk mencari pekerjaan. Ini tidak sebanding dengan sedikitnya kesediaan lapangan pekerjaan yang ada. Seharusnya para lulusan perguruan tinggi yang memang dari awal sudah dididik

untuk menyediakan lapangan pekerjaan, masih saja mencari pekerjaan. Begitu pun dengan perusahaan-perusahaan penyedia lapangan pekerjaan. Para pemilik usaha yang sudah besar memang sangat selektif dalam memilih karyawannya untuk dapat bekerja dalam perusahaannya. Berbeda dengan bisnis-bisnis kecil atau UKM (Usaha Kecil Menengah) yang asal saja mencari karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula, karena komponen utama suatu usaha adalah *Human* alias manusia. Perusahaan yang memahami hal ini akan sangat selektif dalam memilih karyawannya, dan memilih karyawan yang ahli untuk ditempatkan pada jabatan yang diperlukan. Dalam manajemen sumber daya manusia, telah dijelaskan mengenai *Job Description* dan *Job Specification* dimana hal tersebut menjelaskan tentang pendeskripsian tentang 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 (1997: 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. Faktor pengalaman menurut Siagian (1998, hal. 151) juga perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan. Games (1997: 117) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidak seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Variabel Pengalaman, Ketrampilan, Pengetahuan dan Sikap/Kepribadian ini harus sangat disesuaikan dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Terkadang juga pekerjaan yang sudah kita lakukan akan menghasilkan perubahan pada keempat variabel tersebut yang mana nantinya akan berakhir pada penilaian perusahaan terhadap karyawan. Perubahan ini ditentukan oleh kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya. Dimana itu akan berdampak pada prestasi yang menguntungkan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989: 195).

Menurut pendapat Keith Darvis dalam Prabu Mangkunegara (2000: 67) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
3. Penempatan Karyawan

Menurut Darma (2001: 253), prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu

CV. Dwi Karya Abadi ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang mengerjakan pembuatan, perbaikan, perawatan industri besar. Pada awalnya CV. Dwi Karya Abadi ini bergerak dibidang pembuatan karet alam (seal, rubber) ataupun sintetis yang bahan dasarnya dari karet. Pembeli bisa melakukan pembicaraan mengenai transaksi jual beli lewat telepon, fax, e-mail, untuk mengetahui rincian material, juga bisa mengirimkan design sesuai ukuran yang diminta.

Untuk menghasilkan prestasi yang baik dibutuhkan penempatan yang sesuai pada bidang kerjanya. Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut. Faktor pengamalan menurut Siagian (1998: 151) juga perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan. Penempatan yang sesuai ada beberapa faktor di

antaranya pengalaman, keterampilan, kemampuan dan kepribadian. Penempatan seorang karyawan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sebelumnya, seperti yang dijelaskan oleh ibu Choliati selaku Manager Akuntansi persyaratan untuk bekerja disini adalah lulusan SLTA/Sederajat dan karyawan yang bekerja sebagian besar berlatar belakang pendidikan SLTA/Sederajat untuk karyawan produksi. Dia juga bekerja disini hanyalah lulusan SLTA dan sebelumnya menjabat sebagai Administrasi Keuangan yang sekarang sudah menjabat sebagai Account Manager. Seluruh karyawan memulai kerja dengan berbekal kemauan yang besar untuk belajar dalam bekerja. Menurut Direktur CV. Dwi Karya Abadi kemampuan, pengalaman, keinginan dan kepribadian orang berbeda-beda yang mana akan berdampak pada kinerjanya untuk perusahaan. Memang tidak ada syarat yang tinggi hanya 4 faktor tersebut yang harus dioptimalkan nantinya. Sesuai dengan penjelasan yang Schuller berikan, bahwa penempatan karyawan memang membutuhkan 4 hal tersebut dan sangat cocok untuk di terapkan pada karyawan pada CV. Dwi Karya Abadi. Selain latar pendidikan dijadikan syarat ketentuan untuk bekerja, nantinya setelah bekerja akan di lihat pula perkembangan dari 4 hal tersebut. Apakah ada kemajuan atau tidak.

CV. Dwi Karya Abadi mempunya 3 lokasi produksi yang mana memiliki total 30 karyawan dari setiap lokasinya dengan berbeda jenis produksinya. Ada 3 lokasi 1. Lokasi pembuatan karet dan spare part untuk mesin produksi pada perusahaan besar, 2. Lokasi pengelasan untuk mesin, 3. Gudang alat-alat. Kegiatan produksi ini bekerja secara berkesinambungan sesuai tahap.

Pemaparan penelitian di atas sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvi Salfiah (2010) yang berjudul Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Dari hasil penelitiannya 94% karyawan bekerja dengan prestasi yang baik walaupun bukan merupakan keahliannya, perusahaan juga tidak boleh mengabaikan pengalaman, ketrampilan dan pengetahuannya. Tetapi menurut penelitian Dwi Ade Putra (2010) yang menyatakan bahwa jika penempata kerja karyawan yang sesuai akan menghasilkan prestasi yang baik. Adapun menurut penelitian dari Aulia Pratiwi (2014) bahwa pengaruh simultan penempatan terhadap prestasi 56,1% sedangkan 43,9% di pengaruhi faktor lain. Ini menunjukkan bahwa faktor lain yang mejadilkan pengaruh untuk prestasi hampir terjadi dikarenakan faktor lain. Seperti hanya banyaknya bonus atau kompensasi-kompensasi ain yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian untuk menganalisa lebih lanjut Sehubungan dengan masalah Kesesuaian Penempatan Jabatan Karyawan Terhadap Prestasi Yang Dihasilkan, Dengan Judul **“PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkap diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi?
2. Apakah variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi?
3. Dari keempat variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi.
3. Untuk menguji dan menganalisis i dari keempat variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Dwi Karya Abadi.

1.4. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi :

1. Bagi Perusahaan

Bahan info untuk perusahaan sebagai acuan dalam pengoperasian *Job Discription* dan *Job Analysis* yang sesuai.

2. Bagi Pihak Lain

Bahan tambahan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang kesesuaian penempatan jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan bisa dijadikan sebagai tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumberdaya manusia (SDM) yang didapat dibangku kuliah khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai bahan acuan yang sangat berguna. Seperti Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ade Putra tahun 2010 dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau menunjukkan hasil $Y=10,255+0,576X$, nilai r kolerasinya adalah 0,629, artinya 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.

Silvi Salfiah (2010) Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan menunjukkan hasil bahwa korelasi antara variabel $r_{xy} = 0,998$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Dimana apabila semakin tinggi tingkat penempatan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan.

Penelitian Diana prihatini (2012) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Kebijakan Penempatan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri menunjukkan hasil melalui uji F dapat dibuktikan

penempatan kerja melalui ke 3 variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi 63,9%. Dan kesesuaian ketrampilan berpengaruh paling dominan dengan nilai koefisien regresinya paling besar yakni 0,337%.

Penelitian Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riady (2013) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan besar koefisien determinasinya adalah 0,626, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap perubahan variabel terikat (*dependent*) adalah 62,6 %, sedangkan 37,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penempatan yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Julia anita, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus (2013) Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja.

Aulia Pratiwi dan Alini Gilang (2014) dengan judul Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada *Build Better*

Communication – English Training Specialist (Bbc-Ets) Cabang Rawamangun Jakarta menjelaskan secara parsial terlihat bahwa prestasi akademis, pengalaman kerja, status perkawinan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai namun ada satu variabel yang tidak berpengaruh yaitu kesehatan fisik dan mental karena nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ tabel} = -2,063 < t \text{ hitung} = -1,902$. Adapun besarnya pengaruh parsial penempatan pegawai terhadap prestasi akademis sebesar -50%, pengalaman kerja sebesar 50,2%, kesehatan fisik dan mental sebesar -30,6%, status perkawinan sebesar 35,2%, dan usia sebesar 53,1%. Besarnya pengaruh simultan kesesuaian penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

M. Sadli (2014) dengan judul *Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat* menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi penempatan sebesar 0,599% dan untuk disiplin kerja sebesar 0,191. Pada uji t maupun uji F keduanya menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari *level of significant* dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 81,3 %.

Satria Nuri Sandi, Mochammad Al Musadieg dan Moehammad Soe'oad Hakam (2013) *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang)* menunjukkan hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($53,946 > 2,92$) sedangkan

nilai probabilitasnya lebih kecil dari tabel $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar $0,828$. Dan secara parsial ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $= 0,05$. Berdasarkan hasil uji t, nilai t variabel kesesuaian pengetahuan sebesar $= 2,587$ sedangkan nilai t hitung tabel $= 2,042$ sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,015$ lebih kecil dari $= 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Hasil uji t tabel nilai t variabel kesesuaian ketrampilan sebesar $= 2,178$ sedangkan nilai t hitung $= 2,042$ sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,037$ lebih kecil dari $= 0,05$ ($0,037 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang berkontribusi dominan terhadap prestasi kerja yaitu kesesuaian sikap, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar $0,496$.

Fany widyastuti (2015) Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor menunjukkan hasil penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R Square $33,5\%$. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi penempatan karyawan sebesar $35,5\%$ dan sisanya $64,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
1.	Dwi Ade Putra. 2010. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	X = penempatan Y = kinerja	Populasi berjumlah 222 dan sampel yang diambil berjumlah 70. Dengan metode interview, studi pustaka dan kuisioner. Metode analisis adalah deskripif dengan penghitungannya	$Y=10,255+0,576X$, nilai r kolerasinya adalah $0,629$, artinya 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

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
	Provinsi Riau		regresi linier berganda	independen terhadap variabel dependen 39,6% dan 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2.	Silvi Salfiah. 2010. Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan	X = penempatan Indikatornya : X1 = pengalaman X2 = ketrampilan X3 = pengetahuan, Y = prestasi	Populasi nya berjumlah 505 dan sampel yang digunakan 50 orang. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi <i>product moment</i> dari Karl Pearson	Korelasi antara variabel $r_{xy} = 0,998$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Dimana apabila semakin tinggi tingkat penempatan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan.
3.	Diana prihatini. 2012. Analisis Faktor-Faktor Kebijakan Penempatan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri	X1 = kesesuaian pengetahuan X2 = kesesuaian ketrampilan X3 = kesesuaian sikap, $y =$ prestasi kerja	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Memiliki populasi dan sampel yakni 51 orang.	Melalui uji F dapat dibuktikan penempatan kerja melalui ke 3 variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi 63,9%. Dan kesesuaian ketrampilan berpengaruh paling dominan dengan nilai koefisien regresinya paling besar yakni 0,337%.
4.	Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riady. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.	X1= kesesuaian pengetahuan X2 = kesesuaian ketrampilan X3 = kesesuaian sikap, $y =$ kinerja pegawai	Analisis secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 14 <i>for windows</i> . Dengan sampel	Besar koefisien diterminasinya adalah 0,626, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel terikat (dependent) adalah 62,6 %, sedangkan 37,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penempatan yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
5.	Julia anita, Nasir Aziz dan Mukhlis	Variabel penempatan, beban kerja,	Populasi 270 pegawai dan jumlah sampel	Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana

No	Nama	Variabel	Variabel	Hasil
5.	Yunus. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.	motivasi terhadap prestasi.	sebanyak 161 orang dimana jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara Stratified Random Sampling. Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis).	dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R ²) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja.
6.	Aulia Pratiwi dan Alini Gilang. 2014. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada <i>Build Better Communication - English Training Specialist</i> (Bbc-Ets) Cabang Rawamangun Jakarta	Variabel penempatan : Prestasi akademik (x1) Pengalaman (x2) Kesehatan Fisik dan mental (x3) Faktor status dan perkawinan (x4) Usia (x5) Berpengaruh pada prestasi pegawai (y)	Dari 30 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan persentase responden berjenis kelamin pria sebanyak 53% dan wanita sebanyak 47%. Persentase responden yang paling banyak berusia 41-50 tahun adalah 50%. Selebihnya pegawai berusia 31-40 tahun sebesar 20%, berusia 20-30 tahun sebesar 20%, dan berusia	Secara parsial terlihat bahwa prestasi akademis, pengalaman kerja, status perkawinan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai namun ada satu variabel yang tidak berpengaruh yaitu kesehatan fisik dan mental karena nilai sig > 0,05 atau t tabel = -2,063 < t hitung = -1,902. Adapun besarnya pengaruh parsial penempatan pegawai terhadap prestasi akademis sebesar -50%, pengalaman kerja sebesar 50,2%, kesehatan fisik dan mental sebesar -30,6%, status perkawinan sebesar 35,2%, dan usia sebesar 53,1%. Besarnya pengaruh

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
			<p>50 tahun sebesar 10%. Persentase responden berpendidikan SMA/SMK sebesar 33%, Diploma sebesar 7%, S1 sebesar 43%, dan S2 sebesar 17%. Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 30%, masa kerja antara 6-10 tahun sebesar 17%, masa kerja antara 10-15 tahun sebesar 6%, masa kerja antara 15-20 tahun sebesar 27%, masa kerja antara 20-25 tahun sebesar 10%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 26 tahun sebanyak sebesar 10%.</p>	<p>simultan kesesuaian penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
7.	<p>M. Sadli. 2014. Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat</p>	<p>Penempatan pegawai, disiplin kerja berpengaruh pada prestasi</p>	<p>Penelitian kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 245 dan sampel yang digunakan sebesar semua populasi. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi.</p>	<p>Nilai koefisien regresi penempatan sebesar 0,599% dan untuk disiplin kerja sebesar 0,191. Pada uji t maupun uji F keduanya menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari <i>level of signifiant</i> dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 81,3 %.</p>

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
8.	Satria Nuri Sandi, Mochammad Al Musadieg dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Kandatel Malang)	Variabel Kesesuaian Pengetahuan (x1), Kesesuaian Ketrampilan (x2), Kesesuaian Sikap (x3) dan Prestasi Kerja Karyawan (y)	Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (explanatory research) dan menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 34.	Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,946 > 2,92$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,828. Dan secara parsial ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil uji t, nilai t variabel kesesuaian pengetahuan sebesar $t_{hitung} = 2,587$ sedangkan nilai t tabel $t_{tabel} = 2,042$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Hasil uji t tabel nilai t variabel kesesuaian ketrampilan sebesar $t_{hitung} = 2,178$ sedangkan nilai t tabel $t_{tabel} = 2,042$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang berkontribusi dominan terhadap prestasi kerja yaitu kesesuaian sikap, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,496.
9.	Fany widyastuti. 2015. Pengaruh penempatan	Variabel penempatan dan variabel kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode Field Research. Dalam penelitian ini, penulis	Penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R^2 Square 33,5%. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi penempatan

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
	karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor		mengumpulkan data dengan turun langsung secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian.	karyawan sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dipengaruhi faktor lain

Sumber: Data diolah, 2016

Dari beberapa penelitian di atas diungkapkan bahwa penempatan adalah variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan yang terjadi adalah pada variabel dari penempatan itu sendiri. Jika pada penelitian di atas sebagian besar menggunakan 3 variabel maka penelitian yang sekarang menggunakan 4 variabel yakni pengalaman, ketrampilan, pengetahuan dan sikap/kepribadian. Peneliti mengambil variabel keterampilan, pengetahuan dan sikap/kepribadian sebagai faktor penempatan dari Schuler dan Jackson (1997: 276) dan variabel pengalaman dari Siagian (1998: 151). Variabel prestasi kerja mengambil dari Darma (2001: 253) yakni kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Penempatan Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2004: 211).

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusi sebaik-baiknya dengan jalan menematkan karyawan yang tepat atau jabatan yang paling sesuai. Menurut Schuler dan

Jackson (1997: 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. Di samping itu menurut Siagian(1998: 151), faktor pengalaman juga menjadi hal yang penting untuk proses penempatan.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan semakin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. (Wahyudi dalam Suwato)

2. Keterampilan

Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja

diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Keterampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah keterampilan yang dimilikinya. (Russel, 1993:111)

3. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (Russel, 1993:111)

4. Sikap/Kepribadian

Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. (Russel, 1993:111) Sikap (*attitude*) adalah perbuatan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan (KBB, 2005) “ Sikap adalah gambaran kepribadian seseorang yang terlahir melalui gerakan fisik dan tanggapan fikiran terhadap sesuatu keadaan atau suatu objek “ (Salim, 2006:5) Dengan demikian sikap merupakan kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, objeknya/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya. Berdasarkan Definisi tersebut maka sikap dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu fisik dan non fisik, Secara fisik sikap dapat diwujudkan melalui tingkah laku yang terlahir dalam bentuk gerakan dan perbuatan fisik. Sedangkan secara non fisik sikap merupakan mentalitas yaitu gambaran keadaan kepribadian seseorang yang tersimpan dalam mengendalikan setiap tindakannya dan tidak dapat dilihat serta sulit dibaca.

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.

Games (1997: 117) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi

penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengetahuan 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.

2.2.1.2. 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).

2.2.1.3. Prosedur Penempatan

Menurut Siswanto (1989: 96) prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. 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.

Komaruddin (dalam Edwin B. Flippo, 1984: 58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan personalia harus memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan:

1. Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
2. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini

dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.

3. Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan. Edwin B. Flippo (1984: 36-150) berpendapat bahwa prosedur penempatan merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar. Informasi tersebut dibandingkan dengan spesifikasi jabatan yang telah disiapkan sebelumnya yang berisi sejumlah standar personalia.

2.2.1.4. Bentuk-bentuk Penempatan

Penempatan karyawan bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan tetapi juga karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru. Teori sumber daya manusia mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (Siagian, 1998: 168). Menurut pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk seperti:

1. Promosi

Promosi memiliki makna yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kegiatan promosi berarti kelangsungan perusahaan terjaga. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan

yang lebih berat atau kebasan beroperasi tetapi kurang penyeliaan. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan (Siswanto, 2005: 258-259).

a. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Berdasarkan uraian di atas, mutasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (Siswanto, 2005: 246-247).

b. Demosi

Menurut Hasibuan demosi yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah (Hasibuan, 2001: 115). Menurut Sikula dalam Hasibuan demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu

posisi ke lainnya yang melibatkan penurunan gaji dan status (Hasibuan, 2001: 115).

2.2.1.5. Penempatan Kerja Dalam Perspektif 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 karena 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 seyogyanya 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 أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

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 أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

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.

Allah berfirman dalam surat AL-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".

Ibrahim Al-Tahawi dalam kitab Al-Iqtisad Al-Islami menegaskan bahwa Al Quran menganggap kemalasan atau membuang-buang waktu melakukan hal yang tidak produktif dan tidak bermanfaat sebagai bukti kurangnya keimanan seseorang. Al Quran sendiri menyebut kata “amal” atau perbuatan dalam 360 ayat. Dan kata “fi’il” (maknanya kurang lebih sama) disebut dalam 109 ayat yang menunjukkan betapa pentingnya kerja keras. Tentu saja yang dimaksud dengan kerja keras bagi seorang pelajar adalah belajar rajin dan maksimal untuk menjadi yang terbaik. Kerja keras dalam artian harfiah, yaitu bekerja sekeras mungkin, tentu saja tidak cukup. Kita melihat betapa banyak orang, seperti buruh dan kuli, yang bekerja sangat keras memeras keringat sepanjang hari tetapi mendapatkan hasil yang sangat sedikit dan tidak mengalami perubahan ekonomi secara signifikan. Kerja keras harus diikuti dengan ilmu untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dan karena itulah Allah sangat menekankan kemuliaan ilmu dan betapa pentingnya posisi ahli ilmu (QS Ali Imron 3:18; Al Mujadalah 58:11; Az Zumr 39:9).

نَزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ وَأَنْزَلَ التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ ﴿٢٤٦﴾
 يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
 خَبِيرٌ ﴿٢٤٧﴾ قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٢٤٨﴾

Di dunia ini, kata Calvin Coolidge, tidak ada yang dapat mengganti posisi sikap Persisten (dalam menentukan sukses dan gagalnya suatu usaha). Bukan bakat; banyak orang gagal yang sebenarnya berbakat. Bukan kecerdasan, tidak sedikit orang yang sangat cerdas tidak mencapai apa-apa dalam hidupnya. Tidak juga pendidikan; saat ini kita lihat banyak pengangguran berpendidikan tinggi. Persisten adalah salah satu kunci sukses utama. Persisten berasal dari bahasa Inggris persistence yang bermakna kualitas kepribadian yang memiliki kemauan kuat (determinasi) untuk melakukan sesuatu atau mencapai sesuatu sampai berhasil. Seorang yang persisten tidak segan untuk terus mencoba seberapa berat pun tantangan yang dihadapi. Dengan kata lain, sikap persisten adalah gabungan dari sikap sabar, gigih, teguh dan pantang menyerah atas apa yang diusahakan. Seorang yang persisten selalu ngotot untuk mencapai apa yang diinginkannya kendati menghadapi kesulitan dan tantangan. Dalam Al Quran, sikap persisten disebut shabr (QS Al Baqarah 2:153).

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”.

Shabr dalam Al Quran sedikit berbeda dengan padanan kata “sabar” dalam bahasa Indonesia. Karena yang terakhir lebih berkonotasi negatif dan identik dengan kepasrahan membuta. Sikap persisten yang benar disebut dalam Al Quran sebagai mujahadah. Dengan sikap mujahadah ini kemungkinan berhasil sangat tinggi. (QS Al Ankabut 29:65).

فَإِذَا رَكِبُوا فِي الْفُلِّ دَعَوْا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ فَلَمَّا نَجَّوهُمْ إِلَى الْبَرِّ إِذَا هُمْ يُشْرِكُونَ ﴿٦٥﴾

Artinya: “Maka apabila mereka naik kapal mereka mendoa kepada Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya; Maka tatkala Allah menyelamatkan mereka sampai ke darat, tiba-tiba mereka (kembali) mempersekutukan (Allah)”.

Walaupun persisten adalah sikap pantang menyerah, namun ada juga saat di mana menyerah atau meninggalkan tujuan itu dapat bahkan perlu dilakukan. Yakni, apabila (a) tujuan yang hendak dicapai sudah dianggap tidak lagi relevan; (b) tujuan yang hendak dicapai mengalami kegagalan dengan berbagai macam cara dan teknis yang dilakukan. Pada titik inilah, perilaku tawakkal diperlukan (Hud 11:56).

إِنِّي تَوَكَّلْتُ عَلَى اللَّهِ رَبِّي وَرَبِّكُمْ مَا مِنْ دَابَّةٍ إِلَّا هُوَ آخِذٌ بِنَاصِيَتِهَا إِنَّ رَبِّي عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٥١﴾



Artinya: “Sesungguhnya aku bertawakkal kepada Allah Tuhanku dan Tuhanmu. tidak ada suatu binatang melatapun melainkan Dia-lah yang memegang ubun-ubunnya. Sesungguhnya Tuhanku di atas jalan yang lurus.”

Salah satu tujuan Islam adalah untuk memberdayakan umat manusia supaya dapat mengoptimalkan potensi diri dan dengan demikian menjadi individu terbaik di lingkungannya (QS Ali Imron 3:110).

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِمَّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik..”

Menjadi seorang figur terbaik itu hampir mustahil dicapai apabila tanpa disertai dengan ilmu. Oleh karena itu, ilmu dan orang yang berilmu menempati posisi yang sangat tinggi dalam Islam yakni beberapa level di atas yang lain (QS Al Mujadalahah 58:11).

يَتَأْتِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١١﴾



Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu 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.”

Mengapa keilmuan sangat diagungkan dalam Islam, hal itu tidak lepas dari banyak faktor, antara lain internalisasi nilai-nilai ideal Islam. Islam memerintahkan seorang individu muslim untuk mereformasi diri dalam rangka menuju kepribadian yang lebih dekat pada nilai-nilai ideal Islam (QS Al Balad 90:10-16).

وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ ﴿١٦١﴾ فَلَا أَفْتَحَمَ الْعَقَبَةَ ﴿١٦٢﴾ وَمَا أَدْرَاكَ مَا الْعَقَبَةُ ﴿١٦٣﴾ فَكُ رَقَبَةً ﴿١٦٤﴾ أَوْ إِطْعَمْتُ
 فِي يَوْمٍ ذِي مَسْغَبَةٍ ﴿١٦٥﴾ بَتِيماً ذَا مَقْرَبَةٍ ﴿١٦٦﴾ أَوْ مِسْكِيناً ذَا مَتْرَبَةٍ ﴿١٦٧﴾

Artinya: Dan Kami telah menunjukkan kepadanya dua jalan. Tetapi Dia tiada menempuh jalan yang mendaki lagi sukar. Tahukah kamu Apakah jalan yang mendaki lagi sukar itu?. (yaitu) melepaskan budak dari perbudakan. Atau memberi Makan pada hari kelaparan. (kepada) anak yatim yang ada hubungan kerabat. Atau kepada orang miskin yang sangat fakir.

Untuk menuju ke arah ini, diperlukan setidaknya dua keniscayaan untuk mencapai apa yang kita tuju termasuk dalam rangka menjadi pribadi muslim yang (mendekati) ideal. Dalam hal ini, ilmu agama dasar hendaknya menjadi prioritas utama sebagai sarana untuk mengenal apa yang halal dan haram, yang sunnah dan makruh dalam Islam. Pengetahuan dalam soal halal-haram ini penting dan akan menjadi koridor atau pagar minimal bagi kita dalam melangkah menempuh kehidupan keseharian.

Namun demikian, fungsi ilmu tidak hanya untuk mereformasi kepribadian. Ia juga menjadi alat untuk mencapai tujuan apapun yang positif dan bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Ilmu semakin berkembang seiring perkembangan zaman. Islam tidak melarang seorang muslim untuk mempelajari dan mengkaji keilmuan apapun selagi untuk niat yang baik dan secara riil dapat bermanfaat.

2.2.2. Prestasi Kerja

2.2.2.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai. Sedangkan pengertian kerja menurut Tasmara adalah aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk

mewujudkan sesuatu, yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan (Tasmara, 2002: 24).

Prestasi kerja menurut Mangkunegara merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2000: 67).

Menurut Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989: 195).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang.

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawan. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawan, sebelumnya harus ditetapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan. Menurut Darma (2001: 253), prestasi kerja diukur menggunakan indikator :

- 1. Kualitas hasil kerja** adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984: 250) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.
- 2. Kuantitas hasil kerja** adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau

pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestai Kerja

Menurut Keith Darvis dalam Prabu Mangkunegara (2000: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Karyawan yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dalam Prabu Mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2000: 68) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Penempatan Karyawan

Prestasi kerja karyawan menurut Siagian (1998: 228) adalah prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika

penempatan karyawan sudah baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

2.2.2.3. Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara berpendapat penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 69).

Menurut Hasibuan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2001: 87).

Menurut Sikula dalam Hasibuan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan, 2001: 87).

Menurut Siswanto penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau penyelia penilai untuk menilai hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan deskripsi pekerjaan dan membandingkan dengan pekerjaan karyawan tersebut dari waktu ke waktu (Siswanto, 1989: 188).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang bersangkutan yang kemudian dievaluasi sehingga mempengaruhi kebijakan selanjutnya.

Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus ditetapkan dulu faktor-faktor yang hendak dinilai dalam penilaian prestasi

kerja. Menurut Darma penilaian prestasi kerja karyawan didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Darma, 2001: 253).

1. Kualitas Adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984: 250) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu Adalah sejauh mana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan

Teori tersebut juga dikuatkan oleh Dale Yoder dalam Dessler yang menyebutkan bahwa kualitas dan kuantitas diperlukan dalam penilaian prestasi kerja. Kualitas berkenaan dengan akurasi dan ketelitian. Sedangkan kuantitas meliputi volume keluaran dan kontribusi karyawan (Dessler, 1992: 515).

Tujuan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan menurut Hasibuan (2001: 89) adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Sebagai prediksi sejauh mana karyawan tersebut dapat sukses dalam pekerjaannya.
3. Untuk mengevaluasi efektifitas kegiatan didalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja serta peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menemukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhannya.
8. Agar dapat melihat kekurangan dan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan.
10. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
11. Sebagai dasar memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (Hasibuan, 2001: 89).

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan.

2.2.2.4. Prestasi Kerja Dalam Islam

Mengukur seseorang dari prestasi kerjanya adalah standarisasi penilaian yang islami, karena Islam memang mengajarkan bahwa penghargaan tidak berdasarkan keturunan tetapi amal atau kerja. Realita ini yang membedakan antara masa pra Islam dengan masa Islam itu sendiri. Seperti diketahui, penghargaan

kepada manusia di zaman Jahiliah berdasarkan keturunan, dan di zaman Islam dengan hasil kerja.

Kebutuhan berprestasi yang dikembangkan oleh para ahli dari negeri Barat berkembang dari pengamatan akan adanya perbedaan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan ekonomi di antara beberapa negara di dunia ini. Menurut McClelland, kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh tingkatan sejauh mana orang-orang memiliki virus mental yakni virus n-ach yang artinya memiliki sifat rajin dan bekerja keras untuk mengerjakan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, dan selalu ingin berbuat lebih banyak dengan pencapaian yang tinggi. Akan tetapi, sifat seseorang yang terdorong untuk bekerja terus demi mencapai standar tertinggi akan dapat menimbulkan berbagai ketegangan jiwa. Selain itu, sifat itu juga menimbulkan masalah sosial maupun individu yang hanya mementingkan keuntungan diri sendiri tanpa memperdulikan orang lain. (Ancok, Jurnal)

Menurut Tasmara, bekerja bagi seorang muslim adalah upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khalifah ummah) (Tasmara, 1995: 27). Prestasi diartikan sebagai balasan atau imbalan atau kompensasi atau pahala yang diberikan pada setiap insan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau beramal saleh karena menghayati betul perannya sebagai khalifah fil ardh yang akan

menebarkan rahmat dimuka bumi. Al-Qur'an menekankan betapa pentingnya prestasi kerja pada surat An-Najm, ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya,”*

Ayat tersebut menjelaskan prestasi kerja tidak akan diperoleh tanpa bekerja. Bekerjapun akan menjadi efektif dan efisien apabila pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan.

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah.

Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surat Al-Inshirah ayat 7- 8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: *"Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap."*

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu

beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Menurut Mursi, beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan output dari proses aqidah, ibadah dan muamalah. Ada Beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kinerja yang religius dalam mencapai prestasi secara Islam yakni (Mursi, 1997):

1. Amanah dalam bekerja

- a. Bekerja secara profesional, yakni pekerjaan harus dilakukan dengan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil terbaik.
- b. Kejujuran dalam bekerja adalah ibadah, yakni islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan, melainkan ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhiratnya.
- c. Memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang paling utama, yaitu Islam menilai bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

- d. Dasar keimanan dalam Islam adalah amal perbuatan, yakni dalam Islam konsep keimanan merupakan keyakinan dalam hati yang diwujudkan dalam bentuk amal perbuatan.

2. Mendalami Agama dan Profesi

- a. Mendalami agama, merupakan kewajiban setiap Muslim, apapun profesinya
- b. Menekuni pekerjaan, yakni seseorang karyawan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Karyawan dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreatifitas dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga dituntut memahami secara mendalam strategi-strategi mutakhir dalam bekerja.

2.3. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja

Setiap karyawan mempunyai potensi dan kemampuan yang berbeda-beda dengan karyawan lainnya dan perbedaan itu membuat setiap karyawan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Perbedaan tersebut sangatlah berpengaruh terhadap penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Hal ini sangat penting bagi perusahaan guna mencapai prestasi kerja karyawan secara maksimal.

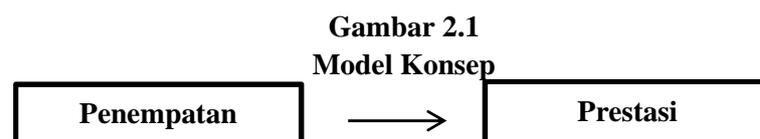
Menurut Siagian prestasi kerja karyawan merupakan cerminan prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian personalia. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan (Siagian, 1998: 228). Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penempatan karyawan sebaiknya berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat

untuk jabatan yang tepat” atau “*The Right Man In The Right Place And The Right Man On The Right Job*”. Tepat tidaknya penempatan karyawan bergantung pada kesesuaian antara pekerjaan, kecocokan kepribadian, minat, kesukaan, serta kesempatan dan budaya terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Schuler dan Jackson bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut (Schuler dan Jackson, 1997: 276) dan menurut Siagian (1998: 151) dimana pengalaman sangat penting juga dalam proses penempatan karyawan.

Paparan di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai akan penting artinya bagi karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang nantinya akan menentukan prestasi kerjanya secara optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan memiliki hubungan yang sangat erat sekali dengan prestasi kerja. Hubungan tersebut dapat kita lihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman serta faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.4. Model Konsep

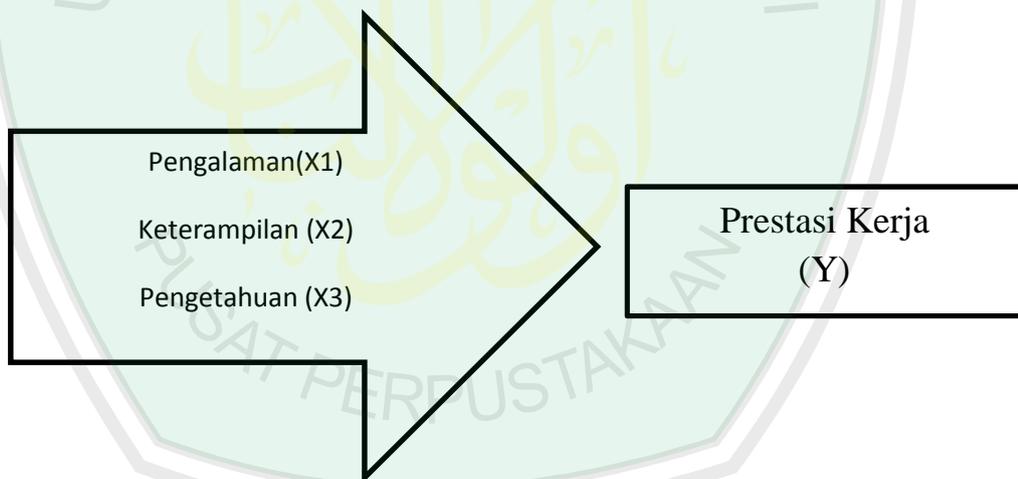


Sumber: Data diolah, 2016

2.4. Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variable Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penempatan, sedangkan Variabel Y adalah prestasi. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi penempatan berpengaruh positif atau ada keterkaitan lain selain antara penempatan terhadap prestasi. Yang mana model konsep pengaruh penempatan terhadap prestasi dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2016

Keterangan :

⇒ = garis simultan

→ = garis parsial

Dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y. Variabel X yang dimaksud

dalam penelitian ini adalah penempatan, sedangkan Variabel Y adalah prestasi. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi penempatan karyawan berpengaruh positif dengan indikator yang sama atau pun tidak.

2.6. Hipotesis

Arikunto menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian (Arikunto, 2002: 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Abadi.

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh simultan dari variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian terhadap variabel prestasi kerja ada CV. Dwi Karya Abadi.
2. Diduga terdapat pengaruh parsial dari variabel Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap/ Kepribadian terhadap variabel prestasi kerja ada CV. Dwi Karya Abadi.
3. Variabel Pengalaman menjadi variabel yang berpengaruh dominan dari konsep penempatan terhadap prestasi kerja CV. Dwi Karya Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang jumlah sedikit. Dengan demikian akan memudahkan untuk dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi, pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya. (Khilmi, 2014: 24)

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitiannya guna memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk diolah sebagai bahan penelitiannya. Adapun penelitian tersebut bertempat di CV. Dwi Karya Abadi Sidoarjo, beralamatkan di Jl. Wedoro Utara Gg. Koperasi No. 12-A, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Arikunto adalah keseluruhan subjek penelitian. Jumlah populasi karyawan CV. Dwi Karya Abadi 30 karyawan sekaligus menjadikannya sebagai jumlah sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Tetapi karena jumlah populasi yang sedikit atau sudah mencapai batas maka penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* (Sensus) dimana metode

penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. (Sani & Machfudz, 2010: 188)

3.4. Data Dan Jenis Data

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sonny, 2004: 69). Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Yang mana peneliti melakukan survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan CV. Dwi Karya Abadi, dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi karyawan.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sonny, 2004: 69). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan CV. Dwi Karya Abadi.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuisisioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (item) yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan CV. Dwi Karya Abadi dengan diisi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan

sosial, di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, menurut Sarjono dalam (Sani dan vivin, 2013: 43). Yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

No	Item	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sani dan Vivin (2013: 44)

3.5.2. Studi Pustaka

Menurut Wahyu (2009: 70) studi pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5.3. Wawancara

Menurut Teguh (2005: 136) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberikan jawaban. Proses komunikasi antara responden dan peneliti tersebut baru dapat berjalan baik jika masing-masing pihak menyadari adanya kepentingan yang sejalan dari proses komunikasi yang dilakukan.

3.5.4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002) dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap personil, dan jumlah seluruh karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel

3.6.1. Penempatan karyawan (x)

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya dan apabila penempatan karyawannya tepat maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Faktor dari penempatan karyawan adalah pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan sikap/kepribadian. Variabel yang di pakai adalah :

x1 = pengalaman

x2 = ketrampilan

x3 = pengetahuan

x4 = sikap/kepribadian

3.6.2. Prestasi kerja karyawan (y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi karyawan sebagai variabel Y dapat diketahui melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3.2
Tabel Indikator Variabel

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
1.	Penempatan (X) [Schuler dan Jackson (1997) dan Siagian (1998)]	Pengalaman (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian minat. 2. Kesesuaian pengalaman. 3. Lamanya melakukan pekerjaan. 4. Kenaikan jabatan. 5. Mendukung proses penempatan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai minat. 2. Penempatan sesuai dengan pengalaman. 3. Lama melakukan pekerjaan. 4. Kenaikan jabatan untuk karyawan lama. 5. Pengalaman Mendukung proses penempatan.
		Keterampilan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan mental. 2. Keterampilan fisik. 3. Keterampilan sosial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat membuat keputusan. 2. Mudah menganalisis data. 3. Mudah memperbaiki mesin. 4. Membujuk orang. 5. Menawarkan jasa perusahaan.
		Pengetahuan (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang di tugaskan. 2. Sesuai pengetahuan. 3. Pengetahuan tentang alat-alat pekerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami tugas. 2. Bekerja sesuai pengetahuan yang dimiliki. 3. Peralatan mudah dipahami.
		Sikap/kepribadian (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap jenis pekerjaan. 2. Sikap terhadap sesama karyawan. 3. Sikap terhadap peralatan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaannya menyenangkan. 2. Keinginan memberikan yang terbaik. 3. Mudah bergaul. 4. Memiliki tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi untuk perusahaan. 5. Bisa memberikan bantuan kepada rekan kerja.

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
2.	Prestasi (Y) [Darma (2001)]	Kuantitas kerja	1. Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	1. Sudah mencapai standart yang di tentukan perusahaan.
		Kualitas kerja	1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 2. Kualitas hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu.	2. Melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti. 3. Produk yang dihsaikan sudah memuaskan pelanggan.
		Ketepatan waktu	1. Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tertentu semakin efisien. 2. Adanya upaya untuk mempercepat penyelesaian tugas tertentu.	4. Memilik kreativitas dalam pekerjaan. 5. Pencapaian kinerja bagus.

Sumber: Data diolah, 2016

3.7. Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Misalkan kita ingin mengukur AUTONOMI seorang karyawan dan karyawan tersebut diberi 4 pertanyaan, maka pertanyaan tersebut harus dapat secara tepat mengungkap tingkat AUTONOMI. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Untuk menguji validitas, digunakan teknik kolerasi *product moment* dari pearson, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{N \sum X^2 - \sum X^2 [N \sum Y^2 - \sum Y^2]}$$

Dimana:

X = Skor pernyataan tertentu

Y = Skor total

XY = Skor pernyataan tertentu dikaitkan skor total

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Kolerasi product moment

Pengambilan keputusan validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghazali, 2011).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebagai misal variabel atau konstruk AUTONOMI yang diukur dengan 4 indikator autonom 1, autonom 2, autonom 3, autonom 4 yang masing-masing merupakan pernyataan yang mengukur tingkat

AUTONOMI seseorang. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama yaitu AUTONOMI. Jika jawaban terhadap ke empat indikator ini acak maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. (Ghazali: 2011)

Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

Untuk menguji tingkat reliabilitas digunakan rumus Cronbach's Alpha (Husain,2002):

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σb^2 = Jumlah variansi butir

σt = Varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach* lebih tinggi dari 0,6 dalam (Sani, 2013: 49)

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghazali, 2005: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, menurut Adji dalam (Wahyu: 2009).

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variable independent. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Mutikolonieritas dapat disebabkan karena adanya fek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat juga dilihat (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ \text{Tolerance}$). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih sama ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita

masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana saja yang saling berkorelasi. (Ghazali, 2011: 105)

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). (Ghazali, 2011: 139)

Menurut Adji dan Nur Jannah dalam (Wahyu: 2009) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

3.7.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan alat analisis yang masuk kategori statistik parametrik sehingga sebagai alat statistik parametrik analisis regresi menggunakan metode estimasi Ordinary Least Square (OLS) dan membutuhkan asumsi yang perlu dipenuhi sebelum

dilakukannya analisis yang dikenal dengan istilah uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi). Dalam penelitian ini persamaan model regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson, 2004):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e_1$$

Sedangkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel penempatan kerja terhadap prestasi karyawan digunakan model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e_1$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

= Nilai konstanta

= Koefisien regresi

X1 = Pengetahuan

X2 = Petrampilan

X3 = Pengalaman

X4 = Kepribadian

1. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus F hitung dapat dinyatakan sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu: 2009)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien regresi yang ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel

2. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai t hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu: 2009)

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

\bar{X} = Nilai rata-rata

μ_0 = Nilai yang di hipotesiskan

s = Simpanan baku

n = Jumlah sampel

t = Nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t tabel.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

3. Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu regresi linear berganda menggunakan koefisien beta yang telah di standarisasi (*standardized coefficient*) dalam (Ghazali, 2005).

4. Pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *Goodness of Fit* (ketetapan model) umumnya ditulis dalam bentuk persen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS tertera dalam kolom *Adjusted R-Square*. Penggunaan kolom *Adjusted R-Square* untuk koefisien determinasi ini didasarkan pada jumlah variabel independen pada penelitian ini lebih dari dua variabel. Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan, menurut Hasan dalam (Wahyu: 2009):

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Koefisin deteminasi mempunyai dua kegunaan yaitu, menurut Gujarti dalam (Wahyu: 2009):

“Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien kolerasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik hasil regresinya”.

Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo

CV. Dwi Karya Abadi bergerak di bidang kontraktor yang mengerjakan pembuatan, perbaikan, perawatan industri besar, ada beberapa seperti :

1. Pembuatan pallet
2. Modifikasi Container Office
3. Mesin Test Botol
4. Basket
5. Instalasi Pemipaan

Pada awalnya CV. Dwi Karya Abadi bergerak di bidang pembuatan karet alam (seal, rubber,) ataupun sintetis yang bahan dasar dari karet. Buyer bisa melakukan pembicaraan lewat telepon, fax, email untuk mengetahui rincian material, juga bisa mengirimkan design sesuai ukuran yang diminta.

1. Seal Karet
2. Rubber

CV. Dwi Karya Abadi memiliki beberapa tempat untuk pembuatan produk-produk yang di jual. Satu tempat untuk pembuat karet atau bahan-bahan lainnya yang tidak berukuran besar. Satu untuk tempat pengelasan barang-barang atau mesin yang digunakan pada perusahaan. Tempat pengelasan lebih besar ukurannya dibanding tempat-tempat yang lain karena memang harus memiliki

ruang yang cukup besar di samping memang untuk pembuatan juga agar tidak terasa pengap, harus memiliki ruang tinggi dan lebar dan juga memiliki banyak ventilasi udara. Ada juga gudang tempat penyimpanan barang-barang yang sudah jadi. Tidak hanya di Sidoarjo, di Pandaan juga terdapat gudang dari CV. Dwi Karya Abadi untuk proses disana. Karena di daerah Pandaan banyak terdapat pelanggan juga. Jadi disana disediakan tempat agar karyawan tidak susah untuk melayani pelanggan.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

1. Kantor Pusat :

Jl. Wedoro Utara gg Koperasi 12-A Waru Sidoarjo.

Telepon: 031-8534274,

Fax: 031- 8546838 cvdwikaryaabadi@yahoo.com

2. Kantor cabang : Jl. Wedoro PP No. 10

3. Kantor cabang : Jl. Brigjend Katamso No. 1

Distributor Gas, Tabung Oxygen, Acetylene Nitrogen, LPG, CO2 & CO.

Telepon: 031 8536029

4.1.3. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi

1. Membuka peluang pekerjaan bagi yang mempunyai pengalaman
2. Menjadikan perusahaan yang berskala nasional

Misi

1. Menghasilkan produksi industri dengan buatan lokal (made Indonesia)
2. Meningkatkan kerja sama dengan industri pemerintah dan swasta

4.1.4. Gambaran Umum Responden

Seperti yang sudah diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap bagian produksi pada Cv. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuisioner dan meminta untuk mengisi kuisioner.

4.1.4.1. Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	26	86,67%
2	Perempuan	4	13,33%
Jumlah Total		30	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 karyawan, dapat diketahui dari tabel bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 responden (86,67%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 responden (13,33%). Jadi responden didominasi oleh karyawan laki-laki

4.1.4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur/Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasar Umur/Usia

Usia	Responden	Prosentase
< 30 Tahun	13	43,33%
31 - 49 Tahun	14	46,67%
> 50 Tahun	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia dibawah 30 tahun berjumlah 13 responden (43,33%) dari jumlah responden keseluruhan, responden yang berusia 30 – 49 tahun berjumlah 14 responden (46,67%) dari jumlah responden keseluruhan, responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 3 responden atau (10%) dari jumlah keseluruhan.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh responden berusia dibawah 30 tahun

4.1.4.3. Deskripsi Responden Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Prosentase
< 1 Tahun	5	16,7%
1- 10 Tahun	20	66,7%
> 11 Tahun	5	16,7%
Jumlah		100%

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 5 responden (16,7%) dari jumlah keseluruhan, responden dengan masa kerja 1- 10 tahun berjumlah 20 responden atau (66,7%) dari jumlah keseluruhan, responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun berjumlah 5 responden atau (16,7%) dari jumlah keseluruhan.

Jadi dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja selama 1- 10 tahun yang lebih mendominasi

4.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel

penelitian. Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Pengalaman (X1), Keterampilan (X2), Pengetahuan(X3), Sikap/Kepribadian (X4) dan Prestasi Kerja (Y).

4.1.5.1. Variabel Pengalaman (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Responden Item Variabel Pengalaman

Item	Jawaban Responden										Mean
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		
		%		%		%		%		%	
X1.1	0	0%	0	0%	7	23,3%	20	66,67%	3	10%	3,86
X1.2	0	0%	0	0%	9	30%	18	60%	2	6,66%	3,70
X1.3	0	0%	1	3,33%	7	23,33%	22	73,33%	1	3,33%	3,80
X1.4	0	0%	3	10%	5	16,67%	18	60%	4	13,33%	3,76
X1.5	0	0%	0	0%	8	26,67%	19	63,33%	3	10%	3,83

Sumber : Data Diolah, 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa item yang menyatakan karyawan yang bekerja sesuai minat cukup baik (X1.1), dimana sebagian besar responden menyatakan setuju 20 responden (66,67%), yang menyatakan sangat setuju 3 responden (10%), yang menyatakan netral 6 responden (20%) dari jumlah keseluruhan.

Pada item (X1.2) karyawan menyatakan perusahaan sudah memperhatikan penempatan karyawan dengan baik, dimana karyawan menyatakan setuju sebanyak 18 responden (60%) dari jumlah keseluruhan, yang menyatakan netral 9 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju 2 responden (6,67) dari jumlah keseluruhan.

Pada item (X1.3) karyawan menyatakan sudah lama melakukan pekerjaan ini 22 responden (73,33%) menjawab setuju 7 responden (23,33%) menyatakan

netral 1 responden (3,33%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3,33%) dari jumlah keseluruhan.

Pada item (X1.4) kenaikan jabatan diberikan bagi karyawan yang sudah bekerja lama dan mempunyai kemampuan bagus mendapat respon cukup baik dari 18 responden (56,67%) menyatakan setuju, yang menyatakan sangat setuju 3 responden (10%), yang menyatakan netral 4 responden (13,33%).

Pada item (X1.5) yaitu pengalaman yang diperoleh saat lamanya bekerja sangat mendukung proses penempatan responden menyatakan netral 8 responden (26,67%), yang menyatakan setuju 19 responden (63,33%) dan yang menyatakan sangat setuju 3 responden (10%) dari jumlah keseluruhan

5. Variabel Keterampilan (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Responden Item Variabel Keterampilan

Item	Jawaban Responden										Mean
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		
		%		%		%		%		%	
X2.1	0	0%	2	6,67%	15	50%	10	33,33%	3	10%	3,46
X2.2	0	0%	0	0%	17	56,67%	11	36,67%	2	6,67%	3,50
X2.3	0	0%	3	10%	17	56,67%	8	26,67%	2	6,67%	3,30
X2.4	0	0%	0	0%	18	60%	17	56,67%	5	16,67%	3,56
X2.5	0	0%	0	0%	12	40%	6	20%	2	6,67%	3,66

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa (X2.1) tentang karyawan yang cepat membuat keputusan, 2 responden (6,67%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (20%) menyatakan netral, 19 responden (63,33%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X2.2) tentang karyawan yang menganalisis data, 17 responden (56,67%) menyatakan netral, 11 responden (36,67%) menyatakan setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X2.3) tentang karyawan yang bisa memperbaiki mesin tanpa bantuan orang lain, 3 responden (10%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (56,67%) menyatakan netral, 8 responden (26,67%) menyatakan setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X2.4) tentang karyawan yang mudah untuk membujuk orang lain, 18 responden (60%) menyatakan netral, 17 responden (56,67%) menyatakan setuju, 5 responden (16,67%) menyatakan sangat setuju.

Pada item (X2.5) tentang kemudahan menawarkan jasa perusahaan, 12 responden (40%) menyatakan netral, 6 responden (20%) menyatakan setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan sangat setuju.

6. Variabel Pengetahuan (X3)

Tabel 4.6
Distribusi Responden Item Variabel Pengetahuan

Item	Jawaban Responden										Mean
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		
		%		%		%		%		%	
X3.1	0	0%	0	0%	2	6,67%	24	80%	4	13,33%	4,06
X3.2	0	0%	0	0%	6	20%	21	70%	3	10%	3,90
X3.3	0	0%	0	0%	4	13,33%	23	76,67%	3	10%	3,96

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan variabel (X3.1) tentang memahami tugas yang ditetapkan oleh perusahaan, 2 responden (6,67%) menyatakan netral, 24 responden (80%) menyatakan setuju, 4 responden (13,33%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X3.2) tentang bekerja sudah sesuai dengan pengetahuan karyawan, 6 responden (20%) menyatakan netral, 21 responden (70%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X3.3) tentang peralatan kerja mudah untuk dipahami karyawan, 4 responden (13,33%) menyatakan netral, 23 responden (76,67%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju.

7. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

Tabel 4.7
Distribusi Responden Item Variabel Sikap/Kepribadian

Item	Jawaban Responden										Mean
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		
		%		%		%		%		%	
X4.1	0	0%	0	0%	7	23,33%	20	66,67%	3	10%	3,86
X4.2	0	0%	0	0%	3	10%	22	73,33%	5	16,67%	4,06
X4.3	0	0%	0	0%	5	16,67%	16	53,33%	9	30%	4,13
X4.4	0	0%	0	0%	6	20%	18	60%	6	20%	4,00
X4.5	0	0%	0	0%	7	23,33%	19	63,33%	4	13,33%	3,90

Sumber : Data diolah, 2016

Dari hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil variabel (X4.1) tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan menyenangkan, 7 responden (23,33%) menyatakan netral, 20 responden (66,67%) menyatakan setuju dan 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden

Pada item (X4.2) tentang keinginan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, 3 responden (10%) menyatakan netral, 22 responden (73,33%) menyatakan setuju, 5 responden (16,33%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (4.3) tentang mudah bergaul dengan karyawan lain, 5 responden (16,67%) menyatakan netral, 16 responden (53,33%) menyatakan setuju, 9 responden (30%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X4.4) tentang memiliki sikap dan kesadaran tinggi untuk menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan, 6 responden (20%) menyatakan netral, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X4.5) tentang pemberian dorongan dan bantuan terhadap rekan kerja dalam pekerjaan, 7 responden (23,33%) menyatakan netral, 19 responden (63,33%) menyatakan setuju, 4 responden (13,33%) menyatakan sangat setuju.

8. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Distribusi Responden Item Variabel Prestasi

Item	Jawaban Responden										Mean
	1(STS)		2(TS)		3(N)		4(S)		5(SS)		
		%		%		%		%		%	
Y1	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%	0	0%	3,50
Y2	0	0%	0	0%	8	26,67%	21	70%	1	3,33%	3,76
Y3	0	0%	0	0%	7	23,33%	21	70%	2	6,67%	3,83
Y4	0	0%	0	0%	10	33,33%	19	63,33%	1	3,33%	3,70
Y5	0	0%	0	0%	11	36,67%	18	60%	1	3,33%	3,66

Sumber : Data diolah, 2016

Pada tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil variabel (Y) dengan item (Y1) tentang pencapaian standar oleh perusahaan, 15 responden (50%) menyatakan netral, 15 responden (50 %) menyatakan setuju dari keseluruhan responden .

Pada item (Y2) tentang melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti, 8 responden (26,67%) menyatakan netral, 21 responden (70%) menyatakan setuju, 1 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju.

Pada item (Y3) tentang barang yang diproduksi memuaskan pelanggan, 7 responden (23,33%) menyatakan netral, 21 responden (70%) menyatakan setuju, 2 responden (6,67%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (X4) tentang kreaifitas dalam pekerjaan, 10 reponden (33,33%) menyatakan netral, 19 responden (63,33%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

Pada item (Y5) tentang pencapaian kinerja yang cukup memuaskan, 11 responden (36,67%) menyatakan netral, 18 esponden (60%) menyatakan setuju, 1 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju dari keseluruhan responden.

4.1.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.6.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian menggunakan apa yang diukur yaitu perorangan dengan level signifikan 5%(0,05). Pengambilan keputusan validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghazali, 2011).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Probabilitas	Kesimpulan
Pengalaman (X1)	X1.1	0,746	0,000	Valid
	X1.2	0,765	0,000	Valid
	X1.3	0,681	0,000	Valid
	X1.4	0,719	0,000	Valid
	X1.5	0,747	0,000	Valid

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Probabilitas	Kesimpulan
Ketreampilan (X2)	X2.1	0,622	0,000	Valid
	X2.2	0,485	0,007	Valid
	X2.3	0,507	0,004	Valid
	X2.4	0,707	0,000	Valid
	X2.5	0,735	0,000	Valid
Pengetahuan (X3)	X3.1	0,678	0,000	Valid
	X3.2	0,796	0,000	Valid
	X3.3	0,702	0,000	Valid
Sikap / Kepribadian (X4)	X4.1	0,715	0,000	Valid
	X4.2	0,659	0,000	Valid
	X4.3	0,489	0,002	Valid
	X4.4	0,807	0,000	Valid
	X4.5	0,709	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,716	0,000	Valid
	Y2	0,812	0,000	Valid
	Y3	0,559	0,006	Valid
	Y4	0,759	0,000	Valid
	Y5	0,776	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2016

Dari pengujian validitas diatas pada instrumen penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut valid.

4.1.6.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,804	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,676	Reliabel
Pengetahuan (X3)	0,810	Reliabel
Sikap / Kepribadian (X4)	0,776	Reliabel
Prestasi (Y)	0,790	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel reliabelitas yang dihasilkan dari variabel Pengalaman (X1) sebesar 0,804, Keterampilan (X2) sebesar 0,676, Pengetahuan (X3) sebesar 0,810, Sikap/Kepribadian (X4) sebesar 0,776, dan Prestasi (Y) sebesar 0,790. Cronbach Alpha dari masing-masing variabel dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut memiliki bias.

4.1.7.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61423568
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.443
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

Sumber : Data diolah, 2016

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,989 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

4.1.7.2. Hasil Uji Multikolonieritas

Pengujian Multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel yang menunjukkan segala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,618	1,619	Tidak Multikolonieritas
Keterampilan (X2)	0,585	1,708	Tidak Multikolonieritas
Pengetahuan (X3)	0,790	1,266	Tidak Multikolonieritas
Sikap / Kepribadian (X4)	0,832	1,202	Tidak Multikolonieritas

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance nya mendekati angka 1, sehingga tidak terdapat masalah multikolonieritas.

4.1.7.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,249	0,192	Heteroskedastisitas
Keterampilan (X2)	0,405	0,027	Tidak Heteroskedastisitas
Pengetahuan (X3)	0,197	0,296	Tidak Heteroskedastisitas
Sikap/Kepribadian (X4)	0,079	0,696	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji, 3 diantaranya tidak mengandung heterokedastisitas dan 1 variabel mengandung heteroskedastisitas karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kemungkinan yang terjadi pada variabel keterampilan terjadi kesalahan semakin besar.

4.1.8. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (penempatan) secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (prestasi karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.946	5.157		.959	.347
	x1	.309	.173	.378	1.786	.086
	x2	.078	.180	.094	.434	.668
	x3	-.021	.318	-.012	-.065	.948
	x4	.327	.168	.355	1.950	.063

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,946 + 0,309X_1 + 0,078X_2 - 0,021X_3 + 0,327X_4$$

Persamaan dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.1.8.1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 4,496, hal ini berarti bahwa jika variabel penempatan tetap atau tidak mengalami perubahan atau pengurangan, maka prestasi karyawan pada Cv. Dwi Karya Abadi sebesar 4,496 satuan.

4.1.8.2. Variabel Pengalaman (X1)

Koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,309. Artinya variabel pengalaman akan mempengaruhi variabel prestasi. Dengan asumsi variabel pengalaman nilainya tetap, maka jika di tingkatkan prestasi karyawan akan meningkat sebesar 30,9%.

4.1.8.3. Variabel Keterampilan (X2)

Koefisien regresi variabel keterampilan sebesar 0,078. Artinya variabel keterampilan akan mempengaruhi variabel prestasi. Dengan asumsi variabel keterampilan nilainya tetap, maka jika di tingkatkan prestasi karyawan akan meningkat sebesar 7,8%.

4.1.8.4. Variabel Pengetahuan (X3)

Koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar -0,021. Artinya variabel pengetahuan tidak akan mempengaruhi variabel prestasi. Dengan asumsi variabel pengetahuan nilainya tetap, maka jika di tingkatkan prestasi karyawan akan menurun sebesar -2,1%.

4.1.8.5. Variabel Sikap / Kepribadian (X4)

Koefisien regresi variabel sikap/kepribadian sebesar 0,327. Artinya variabel sikap/kepribadian akan mempengaruhi variabel prestasi. Dengan asumsi variabel

sikap/kepribadian nilainya tetap, maka jika di tingkatkan prestasi karyawan akan meningkat sebesar 32,7%.

4.1.8.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut :

Tabel 5.15
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.310	.199	1.73859

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data diatas nilai dari *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,199 atau 19,9%. Menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independen yaitu pengalaman (X1), keterampilan (X2), pengetahuan (X3), sikap/kepribadian (X4), terhadap variabel dependen yaitu prestasi karyawan (Y) sebesar 19,9% sedangkan sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar 4 variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.1.9. Pengujian Hipotesis

4.1.9.1. Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan regresi secara simultan atau bersama-sama diperoleh dari tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.900	4	8.475	2.804	.047 ^a
	Residual	75.567	25	3.023		
	Total	109.467	29			

Sumber : Data diolah, 2016

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 2,804 dengan nilai signifikan sebesar $0,047 < 0,05$. Maka F hitung lebih besar daripada F tabel $2,804 > 2,76$ dan nilai signifikan di atas 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen dari pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan sikap / kepribadian berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

4.1.9.2. Hasil Uji Parsial

Tabel 4.17
Hasil uji Parsial

Model	T	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.959	.347			
x1	1.786	.086	.438	.336	.297
x2	.434	.668	.265	.087	.072
x3	-.065	.948	.123	-.013	-.011
x4	1.950	.063	.341	.363	.324

Sumber : Data diolah, 2016

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan thitung dari setiap variabel X1, X2,X3 dan X4 dengan $\rho > 0,05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terkait Y dengan cara membandingkan t tabel dengan N = jumlah sampel 30 dengan = 0,005 di dapat t tabel sebesar 2,76, maka dihasilkan :

1. Variabel Pengalaman (X1)

Uji terhadap variabel pengalaman (X1), didapat t hitung sebesar 1,786 dengan nilai signifikan t sebesar 0,347, karena t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,786 > 2,76$) atau nilai signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,347 < 0,05$), maka secara parsial variabel pengalaman (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2. Variabel Keterampilan (X2)

Uji t terhadap variabel keterampilan (X2), di dapat t hitung 0,434 dengan nilai signifikan t sebesar 0,086, karena t hitung lebih kecil t tabel ($0,434 < 2,76$) atau nilai signifikan t lebih besar dari 5% ($0,668 < 0,05$), maka secara parsial variabel keterampilan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3. Variabel Pengetahuan (X3)

Uji t terhadap variabel pengetahuan (X3), di dapat t hitung -0,065 dengan nilai signifikan t sebesar 0,948, karena t hitung lebih kecil t tabel ($-0,065 < 2,76$) atau nilai signifikan t lebih besar dari 5% ($0,948 < 0,05$), maka secara parsial

variabel pengetahuan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)..

4. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

Uji t terhadap variabel sikap/kepribadian (X4), di dapat t hitung 1,950 dengan nilai signifikan t sebesar 0,063, karena t hitung lebih kecil t tabel ($1,950 < 2,76$) atau nilai signifikan t lebih besar dari 5% ($0,063 < 0,05$), maka secara parsial variabel sikap/kepribadian (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

4.1.9.3. Uji Dominan

Untuk menguji variabel dominan harus mengetahui kontribusi masing-masing terlebih dahulu yang diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.18
Hasil Uji Dominan

Variabel	R	r ²	Kontribusi (%)
Pengalaman (X1)	0,438	0,191	19,1
Keterampilan (X2)	0,256	0,065	6,5
Pengetahuan (X3)	0,123	0,015	1,5
Sikap / Kepribadian (X4)	0,341	0,116	11,6

Sumber : Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi karyawan adalah variabel pengalaman (X1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 19,1%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel pengalaman (X1) memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel yang lainnya dapat diterima.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan Dan Sikap / Kepribadian Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ F tabel sebesar $2,804 > 2,76$ dengan nilai signifikan sebesar $0,047 < 0,05$. Dengan ini nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikan di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengalaman (X1), keterampilan (X2), pengetahuan (X3) dan sikap/kepribadian (X4) berpengaruh maupun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Silvi Salfiah, Diana Prihatini, M.Sadli, Satria Nur Sandi dimana uji F pada penelitian mereka berpengaruh signifikan. Jadi penelitian ini ikut mendukung penelitian yang sudah mereka lakukan.

4.2.2. Pengaruh Pengalaman, Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap / Kepribadian Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo

Penelitian ini didukung dengan penelitian Aulia Pratiwi yang juga pada uji t nya tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi. Tetapi dalam penelitian Aulia Pratiwi hanya beberapa variabel dari X yang tidak berpengaruh terhadap variabel Y nya

4.2.2.1. Variabel Pengalaman (X1)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman (X1) terhadap prestasi (Y), didapat hasil t hitung ($1,786 < 2,76$) atau nilai signifikan t ($0,086 > 0,05$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi (Y).

Variabel ini lebih besar hasilnya dibanding ketiga variabel yang lain, walaupun masih belum bisa berpengaruh terhadap prestasi. Menurut hasil, prestasi yang ada belum tercapai maksimal atas faktor pengalaman yang ada di perusahaan.

4.2.2.2. Variabel Keterampilan (X2)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keterampilan (X2) terhadap prestasi (Y), didapat hasil t hitung ($0,434 < 2,76$) atau nilai signifikan t ($0,668 > 0,05$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi (Y).

Hasil yang didapat dari analisa kuisioner menunjukkan bahwa keterampilan masih kurang didapat karyawan baik dari perusahaan maupun dari luar.

4.2.2.3. Variabel Pengetahuan (X3)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan (X3) terhadap prestasi (Y), didapat hasil t hitung ($-0,065 < 2,76$) atau nilai signifikan t ($0,948 > 0,05$). Hasil uji

tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi (Y).

Pengetahuan yang dimiliki karyawan masih kurang banyak dalam hal pekerjaan mereka.

4.2.2.4. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel sikap/kepribadian (X4) terhadap prestasi (Y), didapat hasil t hitung ($1,950 < 2,76$) atau nilai signifikan t ($0,063 > 0,05$). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel sikap/kepribadian tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi (Y).

4.2.3. Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Prestasi Kinerja Karyawan

CV. Dwi Karya Abadi

Menurut hasil pengujian secara parsial (uji t), variabel dari konsep penempatan tidak ada yang berpengaruh. Tetapi dilihat dari hasilnya (*Zero-Order*), variabel yang dominan adalah variabel pengalaman (X1) yang mempengaruhi prestasi karyawan dimana variabel pengalaman (X1) memiliki kontribusi sebesar 19,1% sehingga dalam penelitian CV. Dwi Karya Abadi secara dominan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil yang sudah diperoleh pada BAB VI di atas, maka kesimpulan yang bisa di ambil adalah

1. Variabel pengalaman (X1), keterampilan (X2), pengetahuan (X3) dan sikap/kepribadian (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi (Y).
2. Variabel pengalaman (X1), keterampilan (X2), pengetahuan (X3) dan sikap/kepribadian (X4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi (Y).
3. Variabel pengalaman (X1) mempengaruhi variabel prestasi (Y) secara dominan.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo mengenai Pengaruh Kesesuaian Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perusahaan. Adapun saran-saran tersebut :

1. Bagi Perusahaan

Faktor pengalaman sangat berpengaruh bagi prestasi yang dihasilkan untuk perusahaan. Kepada perusahaan, diharapkan bisa menyeimbangkan berbagai faktor untuk mendukung prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sehingga

produktivitas perusahaan terus maju dan berkembang. Baik dalam faktor-faktor yang dipakai peneliti untuk mengukur prestasi di atas, ataupun faktor-faktor lain yang bisa dijadikan alat ukur prestasi.

2. Bagi Peneliti Lainnya

Semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk peneliti-peneliti lainnya dan bisa mengembangkan lebih baik lagi untuk kedepannya. Dan perbanyak kajian-kajian teori umum maupun teori keislaman.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Al-Hadist Terjemahan (Al-Qur'an In word, 2003)
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H.J and Russel.J.E.A. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Bilson Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Darma, Agus. 2001. *Manajemen Supervise*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Flippo, Edwin B. Dan Masud, Moh. 1984. *Manajemen Personalia Edisi keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia (terjemahan) Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Games, E. Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mursi, AH. 1997. *Sumber Daya Manusia yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

- Salim, Emil. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani & Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Skripsi

- Putra, Dwi Ade. 2010. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*.
- Salfiah, Silvi. 2010. *Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Jurnal

- Ancok, Jamaludin. *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem Psikologi*.
- Anita , Julia *et.al*. 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas*

Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Atkhan *et. al.* 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.* <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>

Juliandy, Azuar. 2014. *Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 14.

Pratiwi, Aulia dan Gilang, Alini. 2014. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication – English Training Specialist (Bbc-Ets) Cabang Rawamangun Jakarta.*

Prihatini, Diana. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Kebijakan Penempatan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri,* Jurnal Ilmu Manajemen.

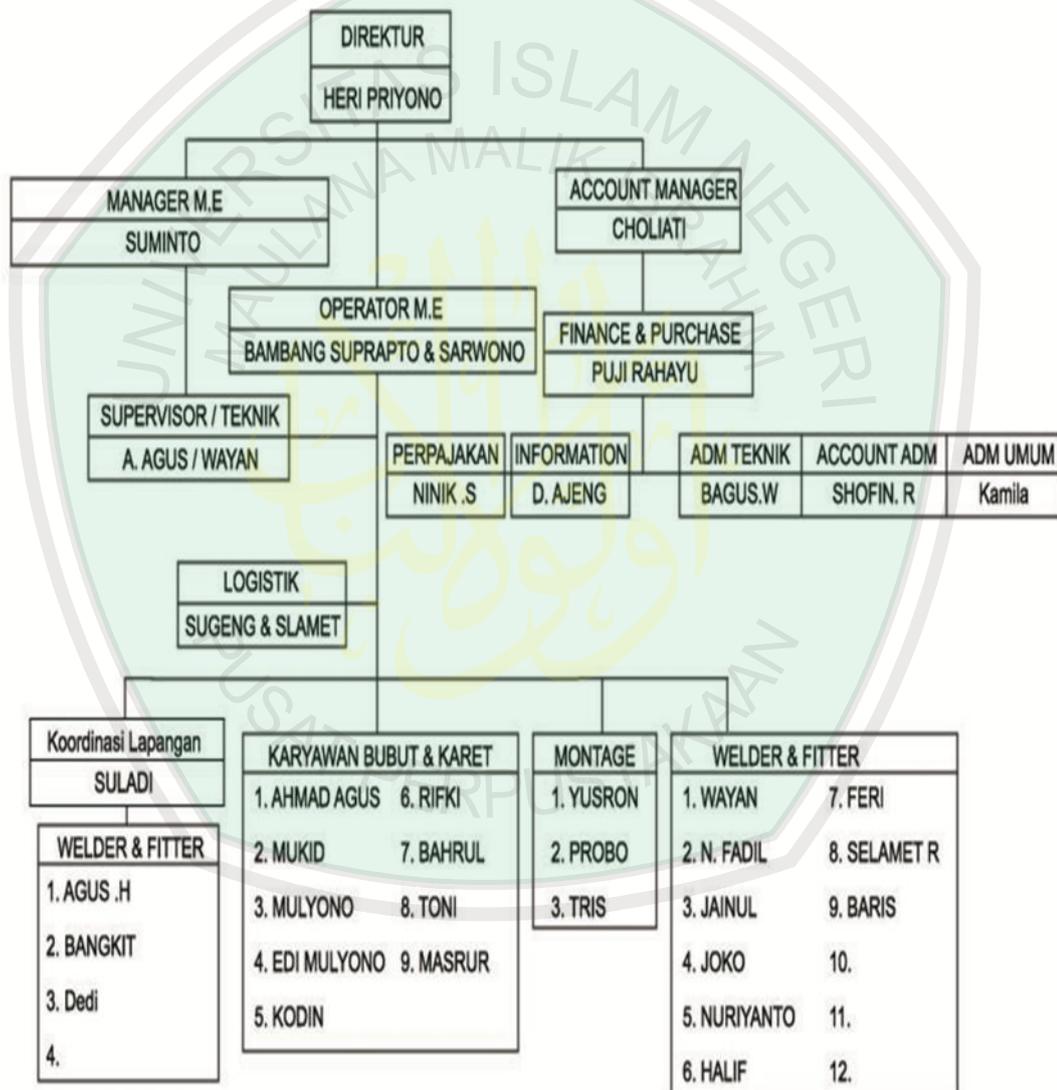
Sadli, M. 2014. *Pengaruh Penempatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.*

Sandi, Satria Nuri *et.al.* 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang).*

Widyastuti, Fany. 2015. *Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.*

Lampiran 1. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI CV. DWI KARYA ABADI GENERAL CONTRACTORS & SUPPLIER



Lampiran 2. Kuisisioner

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN JABATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. DWI KARYA ABADI KABUPATEN SIDOARJO

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibuk/Saudara/saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Adek Meisa Putri
NIM : 12510056
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana malik Ibrahim Malang

Kami mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibuk/Saudara/saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (✓) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Lama bekerja :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Pengalaman						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan sesuai minat saya					
2.	Perusahaan sudah memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki					
3.	Saya sudah lama melakukan pekerjaan ini					
4.	Kenaikan jabatan diberikan bagi yang sudah bekerja lama atau mempunyai kemampuan yang bagus					
5.	Pengalaman yang diperoleh saat lamanya bekerja sangat mendukung proses penempatan karyawan					
Keterampilan						
1.	Saya termasuk orang yang cepat membuat keputusan					
2.	Saya termasuk orang yang mudah menganalisis data					
3.	Saya bisa memperbaiki mesin tanpa bantuan orang lain					
4.	Mudah membujuk orang lain untuk bekerjasama					
5.	Mudah menawarkan jasa dari perusahaan					
Pengetahuan						
1.	Saya memahami tugas yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya bekerja sudah sesuai pengetahuan yang saya miliki					
3.	Peralatan kerja mudah untuk dipahami					
Sikap/Kepribadian						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan					
2.	Saya ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan					
3.	Mudah bergaul dengan karyawan lain					
4.	Memiliki sikap dan kesadaran tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan					
5.	Saya telah memberikan dorongan dan bantuan terhadap rekan kerja dalam pekerjaan					
Prestasi Kerja						
1.	Saya telah mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti					
3.	Barang yang kami produksi memuaskan pelanggan					
4.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik					
5.	Pencapaian kinerja saya cukup memuaskan					

Lampiran 3. Distribusi Item

1. Variabel Pengalaman (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
3	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	16.0
4	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	16.0
5	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	19.0
6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
7	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	18.0
8	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	20.0
9	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
10	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	17.0
11	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	24.0
12	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
13	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
14	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	17.0
15	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
16	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	19.0
17	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	17.0
18	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	15.0
19	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
20	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	20.0
21	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
22	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	16.0
23	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	18.0
24	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0
25	3.0	2.0	4.0	2.0	4.0	15.0
26	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
27	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	21.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
29	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0

Sumber : Data diolah, 2016

2. Variabel Keterampilan (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
2	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	17.0
3	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	17.0
4	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	16.0
5	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	20.0
6	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	17.0
7	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	16.0
8	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	17.0
9	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	19.0
10	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	17.0
11	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	18.0
12	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
13	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	17.0
14	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	16.0
15	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	18.0
16	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
17	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
18	2.0	4.0	3.0	3.0	3.0	15.0
19	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	17.0
20	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	18.0
21	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	18.0
22	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
23	4.0	4.0	2.0	3.0	4.0	17.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
25	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	18.0
26	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	19.0
27	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
28	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	23.0
29	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	24.0
30	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	22.0

Sumber : Data diolah, 2016

3. Variabel Pengetahuan (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3
1	4.0	4.0	4.0	12.0
2	4.0	3.0	4.0	11.0
3	4.0	3.0	3.0	10.0
4	4.0	4.0	4.0	12.0
5	4.0	4.0	5.0	13.0
6	5.0	4.0	4.0	13.0
7	4.0	3.0	4.0	11.0
8	4.0	4.0	4.0	12.0
9	4.0	4.0	5.0	13.0
10	4.0	4.0	4.0	12.0
11	4.0	5.0	4.0	13.0
12	4.0	4.0	4.0	12.0
13	4.0	4.0	4.0	12.0
14	4.0	4.0	4.0	12.0
15	4.0	4.0	4.0	12.0
16	4.0	4.0	4.0	12.0
17	3.0	4.0	4.0	11.0
18	5.0	4.0	4.0	13.0
19	4.0	4.0	4.0	12.0
20	4.0	4.0	4.0	12.0
21	4.0	4.0	4.0	12.0
22	4.0	3.0	4.0	11.0
23	5.0	5.0	4.0	14.0
24	4.0	4.0	4.0	12.0
25	4.0	4.0	3.0	11.0
26	4.0	4.0	4.0	12.0
27	5.0	5.0	5.0	15.0
28	4.0	4.0	3.0	11.0
29	3.0	3.0	3.0	9.0
30	4.0	3.0	4.0	11.0

Sumber : Data diolah, 2016

4. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
2	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
3	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	17.0
4	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	16.0
5	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	24.0
6	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
8	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	22.0
9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
10	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
11	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	22.0
12	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
13	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
14	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
15	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
16	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	18.0
17	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	20.0
18	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	24.0
19	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
20	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	18.0
21	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
22	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	19.0
23	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	22.0
24	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	22.0
25	3.0	3.0	5.0	3.0	3.0	17.0
26	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	18.0
27	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	19.0
28	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	18.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	19.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0

Sumber : Data diolah, 2016

5. Variabel Prestasi (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
3	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0
4	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
6	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	20.0
7	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
9	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
10	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	16.0
11	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	21.0
12	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	17.0
13	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	19.0
14	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	23.0
15	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	18.0
16	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	18.0
17	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	17.0
18	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0
19	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
20	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
21	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	19.0
22	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0
23	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	19.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
25	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	16.0
26	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	18.0
27	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	18.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
29	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	19.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0

Sumber : Data diolah, 2016

Lampiran 4. Karakteristik Responden

jenis kelamin * usia Crosstabulation

			usia			Total
			< 30 tahun	31-49 tahun	> 50 tahun	
jenis kelamin	laki-laki	Count % within jenis kelamin	10 38.5%	13 50.0%	3 11.5%	26 100.0%
	Perempuan	Count % within jenis kelamin	3 75.0%	1 25.0%	0 .0%	4 100.0%
Total		Count % within jenis kelamin	13 43.3%	14 46.7%	3 10.0%	30 100.0%

Sumber: Data diolah, 2016

jenis kelamin * lama bekerja Crosstabulation

			lama bekerja			Total
			< 1 tahun	1-10 tahun	> 11 tahun	
jenis kelamin	laki-laki	Count % within jenis kelamin	5 19.2%	16 61.5%	5 19.2%	26 100.0%
	Perempuan	Count % within jenis kelamin	0 .0%	4 100.0%	0 .0%	4 100.0%
Total		Count % within jenis kelamin	5 16.7%	20 66.7%	5 16.7%	30 100.0%

Sumber: Data diolah, 2016

Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Variabel Pengalaman (X1)

			x1
Spearman's rho	x11	Correlation Coefficient	.746**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x12	Correlation Coefficient	.765**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x13	Correlation Coefficient	.681**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x14	Correlation Coefficient	.719**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x15	Correlation Coefficient	.747**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x1	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

b. Variabel Keterampilan (X2)

			x2
Spearman's rho	x21	Correlation Coefficient	.622**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x22	Correlation Coefficient	.485**
		Sig. (2-tailed)	.007
		N	30
	x23	Correlation Coefficient	.507**
		Sig. (2-tailed)	.004
		N	30
	x24	Correlation Coefficient	.707**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x25	Correlation Coefficient	.735**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x2	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

c. Variabel Pengetahuan (X3)

		x3	
Spearman's rho	x31	Correlation Coefficient	.678**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x32	Correlation Coefficient	.796**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x33	Correlation Coefficient	.702**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x3	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

d. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

			x4
Spearman's rho	x41	Correlation Coefficient	.715**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x42	Correlation Coefficient	.659**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x43	Correlation Coefficient	.489**
		Sig. (2-tailed)	.006
		N	30
	x44	Correlation Coefficient	.807**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x45	Correlation Coefficient	.703**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	x4	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

e. Variabel Prestasi (Y)

			y
Spearman's rho	y1	Correlation Coefficient	.716**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	y2	Correlation Coefficient	.812**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	y3	Correlation Coefficient	.559**
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	30
	y4	Correlation Coefficient	.759**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	y5	Correlation Coefficient	.776**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	Y	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Pengalaman (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Sumber: Data diolah, 2016

b. Variabel Keterampilan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	5

Sumber: Data diolah, 2016

c. Variabel Pengetahuan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	4

Sumber: Data diolah, 2016

d. Variabel Sikap/Kepribadian (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Sumber: Data diolah, 2016

e. Variabel Prestasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61423568
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.443
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

Sumber: Data diolah, 2016

2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.946	5.157		.959	.347		
x1	.309	.173	.378	1.786	.086	.618	1.619
x2	.078	.180	.094	.434	.668	.585	1.708
x3	-.021	.318	-.012	-.065	.948	.790	1.266
x4	.327	.168	.355	1.950	.063	.832	1.202

Sumber: Data diolah, 2016

3. Uji Heterokedastisitas

		abs_res	
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	-.245
		Sig. (2-tailed)	.192
		N	30
x2		Correlation Coefficient	-.405*
		Sig. (2-tailed)	.027
		N	30
x3		Correlation Coefficient	-.197
		Sig. (2-tailed)	.296
		N	30
x4		Correlation Coefficient	-.079
		Sig. (2-tailed)	.679
		N	30
abs_res		Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	30

Sumber: Data diolah, 2016

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.946	5.157		.959	.347		
x1	.309	.173	.378	1.786	.086	.618	1.619
x2	.078	.180	.094	.434	.668	.585	1.708
x3	-.021	.318	-.012	-.065	.948	.790	1.266
x4	.327	.168	.355	1.950	.063	.832	1.202

Sumber: Data diolah, 2016

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.310	.199	1.73859

Sumber: Data diolah, 2016

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (f)

ANOVA^b

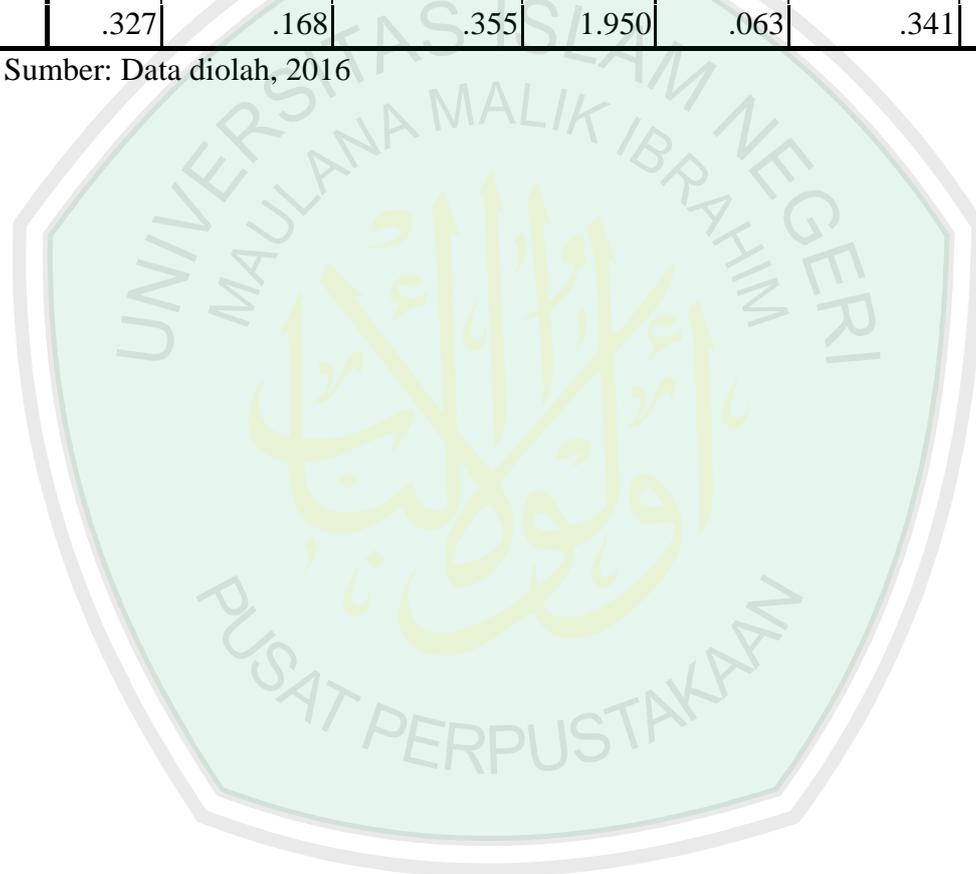
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.900	4	8.475	2.804	.047 ^a
	Residual	75.567	25	3.023		
	Total	109.467	29			

Sumber: Data diolah, 2016

2. Uji Parsial (t) dan Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.946	5.157		.959	.347			
x1	.309	.173	.378	1.786	.086	.438	.336	.297
x2	.078	.180	.094	.434	.668	.265	.087	.072
x3	-.021	.318	-.012	-.065	.948	.123	-.013	-.011
x4	.327	.168	.355	1.950	.063	.341	.363	.324

Sumber: Data diolah, 2016



BUKTI KONSULTASI

Nama : Adek Meisa Putri

NIM/Jurusan : 12510056/ Manajemen

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Jabatan Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan CV. Dwi Karya Abadi Kabupaten Sidoarjo

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda tangan Pembimbing
1.	05-02-2016	Pengajuan Outline	1.
2.	09-02-2016	Pengajuan Judul/Bab 1	2.
3.	12-02-2016	Bab 1-3	3.
4.	14-02-2016	Revisi Bab 1-3	4.
5.	17-02-2016	Revisi Bab 1-3	5.
6.	19-02-2016	Acc Proposal	6.
7.	20-04-2016	Konsul Kuisisioner/Angket	7.
8.	13-06-2016	Bab IV	8.
9.	15-06-2016	Revisi Bab IV+V	9.
10.	16-06-2016	Acc Keseluruhan	10.

Malang, 02 Mei 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,


Dr. H. Mubahul Munir, Lc, M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Adek Meisa Putri
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 31 Mei 1994
Alamat Asal : Ketiron RT/RW : 001/004 Kelurahan Beji,
Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan.
Telp/Hp : 085745866285
Email : adekmeisaputri@gmail.com
Facebook : Putri Mei

Pendidikan Formal
2001-2006 : SDN Beji III
2007-2009 : SMP Roudlotul Ulum Bangil
2010-2012 : SMK N 1 Bangil
2012-2016 : Jurusan Manajemen FE UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal
2012-2013 : PKPBA UIN Maliki Malang (I1)
2012-2013 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly
2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki

Pengalaman Organisasi
-Tidak Ada-



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

Nomor : Un.3.5/PP.06 / 2016
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : **Ijin Observasi**

2 February 2016

Yth. Bapak/Ibu/Sdr Pimpinan CV. DWI KARYA ABADI
Di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengembangan wawasan dan keilmuan bagi mahasiswa kami, kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin observasi kepada mahasiswa kami:

Nama Mahasiswa : ADEK MEISA PUTRI
NIM : 12510056
Semester : VIII

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan
2. Para Wakil Dekan
3. Kabag Tata Usaha
4. Arsip



Certificate No. ID08/1219