

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BOMA BISMA INDRA PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh:

Silvi Salfiah

NIM : 05410044



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

2010

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BOMA BISMA INDRA PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi (S.Psi)

Oleh:

SILVI SALFIAH

NIM: 05410044



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

2010

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BOMA BISMA INDRA PASURUAN**

Oleh:

Silvi Salfiah

NIM: 05410044

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing,

Andik Rony Irawan, M. Si, Psi

NIP. 150 294 454

Tanggal 29 April 2010

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

DR. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 19550717982031005

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BOMA BISMA INDRA PASURUAN

Oleh:

Silvi Salfiah

NIM: 05410044

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal 29 April 2010

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---|-----------------|----------|
| 1. Ali Ridho, M. Si.
NIP. 150377261 | (Ketua Penguji) | 1. _____ |
| 2. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002 | (Penguji Utama) | 2. _____ |
| 3. Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.
NIP. 150.294.454 | (Sekretaris) | 3. _____ |

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Psikologi

DR. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 19550717982031005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvi Salfiah

NIM : 05410044

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BOMA BISMA
INDRA PASURUAN

Menyatakan bahwa skripsi saya tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan/atau Pengelola Fakultas Psikologi Universitas Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa dari siapapun.

Malang, 8 April 2010

Yang menyatakan,

Silvi Salfiah

NIM: 05410044

MOTTO

سَعَى مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah
diusahakannya,”

(An-Najm : 39)

Persembahan

Ku persembahkan karya ini teruntuk orang tuaku yang teramat spesial

Bapak H. Nurcholis dan Ibu Hj. Sugihartini

yang selalu mendo'akanku tiada henti

Kakak dan adikku yang sangat aku sayangi mbak Ullik, mas Annas

dan adikku Nuzul

Sahabatku Dany yang selalu memberiku dukungan

Mila & Fika dan semua temanku di kost Sunan Kalijaga 27

Dan juga Syafruddin yang selalu memberiku semangat

Serta untuk semua teman-temanku Fakultas Psikologi angkatan 2005

Semoga segala kebaikannya dibalas Oleh Allah SWT

Amin. . .

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji semata milik Allah SWT atas karunia, nikmat dan kecerdasan dalam kehidupan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan”.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai rujukan tauladan dalam perbuatan, berpikir dan menjalani kehidupan.

Terselesainya penelitian ini tak lepas dari bimbingan, dorongan serta kerja sama dari para pembimbing yang telah memberikan bimbingannya pada kami. Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak DR. H. Mulyadi, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi kami.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga semua do'a, informasi dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat kurang untuk menuju kesempurnaan baik penyusunan maupun isinya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang melimpah.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pengembangan perusahaan serta para pembaca pada umumnya.

Malang, 8 April 2010

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN TEORI.....	8
A. Penempatan Karyawan.....	8
1. Pengertian penempatan karyawan.....	8
2. Sistem Penempatan Karyawan	9
3. Prosedur Penempatan.....	10
4. Bentuk-Bentuk Penempatan Karyawan	11
5. Faktor-Faktor yang Harus dipenuhi dalam Penempatan	14
B. Prestasi Kerja	15
1. Pengertian Prestasi Kerja	15
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	17
C. Penempatan dan Prestasi kerja dalam Islam	20

D. Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja	24
E. Hipotesis Penelitian	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	26
A. Identifikasi Variabel.....	26
B. Definisi Operasional Variabel penelitian	26
C. Populasi dan Sampel Penelitian	27
D. Instrument Penelitian	28
E. Validitas dan Reliabilitas	31
F. Analisis Data	33
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan.....	51
BAB V : PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

3.1 Tabel skala Likert.....	29
3.2 Blue Print skala Penempatan Karyawan	30
3.3 Blue Print Skala Prestasi Kerja karyawan.....	31
4.1 Hasil Uji Validitas Penempatan Karyawan.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan	44
4.3 Reliabilitas Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja	45
4.4 Kategori Tingkat Penempatan Karyawan	47
4.5 Proporsi Penempatan Karyawan	47
4.6 Proporsi Prestasi Kerja Karyawan	49
4.7 Korelasi Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan	50
4.8 Hasil korelasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Angket Penelitian	58
LAMPIRAN II	Data Kasar Penelitian	65
LAMPIRAN III	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
LAMPIRAN IV	Analisis Data dengan Korelasi product moment.....	85
LAMPIRAN V	Bukti Konsultasi	86
LAMPIRAN VI	Surat Keterangan Peneltian	87

ABSTRAK

Salfiah, Silvi. 2010. *Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan M. Si. Psi.

Kata Kunci : Penempatan Karyawan, 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*". Namun dalam kenyataannya tidak semua perusahaan menerapkan prinsip tersebut di atas. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja yang kurang baik ternyata diawali dengan kurang sesuainya penempatan karyawan pada suatu jabatan tertentu. Para karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang didapat kurang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan prestasi kerja menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan

Hal ini sangat menarik bagi peneliti dikarenakan 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.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Instrument yang dipakai dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, jenis penelitian ini adalah penelitian sampel karena subyek lebih dari seratus dan pengambilan subyek diambil secara acak sebanyak 50 karyawan PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penempatan karyawan tinggi 94%, sedang 6%, rendah 0%. Untuk prestasi kerja karyawan diperoleh prosentase tinggi 68%, sedang 32%, rendah 0%. 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.

ABSTRACT

Salfiah, Silvi. 2010. Placement of Employee Relations with Employees' Achievement at. Boma Bisma Indra Pasuruan. Thesis. Faculty of Psychology, Islamic State University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Andik Rony Irawan M. Si, Psi.
Keywords : Employee Placement, Job Performance

This research takes a problem concerning the placement of employees against the background of the central issues which says that "the right man on the right place." But in reality, not all firms applying the above principles. It can be seen from a poor work performance was preceded by less than the planned placement of employees in a certain position. The employees feel that the work gained less in accordance with their abilities and interests leading to saturation in doing the job that resulted in decreased work performance.

This study aims to describe the relationship between the placement of employees with the job performance at PT. Boma Bisma Indra Pasuruan

This is very attractive to researchers due to strongly support the suitability of the placement of employees in improving their job performance. High or low employee performance is influenced by three factors, namely quality, quantity and timeliness. In addition, to be considered are the factors that support the creation of employee performance included the placement of employees.

The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between staffing and employee performance. Instrument used in collecting data in this study is to use a questionnaire, the type of research is a sample because the subject is more than a hundred and taking subjects were randomly taken as many as 50 employees of PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

This study uses correlation analysis of Karl Pearson product moment. Results showed that high staffing levels 94%, moderate 6%, 0% lower. For employees' performance is obtained a high percentage of 68%, moderate 32%, 0% lower. Correlation between variables $r_{xy} = 0.998$, which means the hypothesis in this study accepted that there is a positive relationship between staffing and employee performance. Where if the higher staffing levels will be higher the level of employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya.

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada di dalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik.

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas, maka prestasi kerja sangatlah 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.

Menurut Siswanto prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya (Siswanto, 1989, hal.195). Prestasi kerja karyawan dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja. Sikula berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan, 2001, hal.87).

Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui hasil kerja karyawan yang kemudian dapat diberikan umpan balik terhadap karyawan tersebut. Karyawan diharapkan akan lebih semangat dalam bekerja dan bagi perusahaan dapat menjadi evaluasi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan. Antara lain yang berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan sangatlah berhubungan dengan penempatan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Sama halnya dengan pendapat

Hasibuan yang berpendapat bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan (Hasibuan, 2001, hal.71).

Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai karyawan dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Menurut Schuler dan Jackson penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut (Schuler dan Jackson, 1997, hal.276).

Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi

yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh perusahaan yang bersangkutan dengan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu sangat ditentukan oleh fungsi penempatan. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Games, 1997, hal.117).

Penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan dilakukan berdasarkan pengalaman dan latar belakang pendidikan calon karyawan. Penempatan karyawan yang dilakukan adalah melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah seleksi administratif dan kemudian dilanjutkan dengan seleksi melalui psikotest dan tes manajerial.

Para calon karyawan yang dapat melewati tahap ini kemudian akan diseleksi berdasarkan bidang pendidikan, pengalaman kerja dan minat calon karyawan tersebut. Dari hasil seleksi tersebut calon karyawan yang direkrut kemudian akan ditempatkan sesuai bidang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Sebagai contoh, karyawan karyawan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi akan ditempatkan di bidang keuangan.

Penelitian terdahulu mengenai penempatan karyawan yang dilakukan Mansjoer (2009) pada Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor berkesimpulan: kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap pada saat penempatan pegawai, memiliki hubungan positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja para pegawai. Akan tetapi, pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai bukan hanya faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Kesesuaian keterampilan hendaknya menjadi pertimbangan utama bagi manajemen dalam melakukan kegiatan pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan di PT. BNI 46 Tbk Cabang UPI Bandung berkesimpulan: prestasi kerja yang kurang baik ternyata diawali dengan kurang sesuainya penempatan karyawan pada suatu jabatan tertentu dengan prosedur yang baik. Para karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang didapat kurang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka sehingga menimbulkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan prestasi kerja menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan?

2. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan?
3. Bagaimana hubungan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari adanya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan dan tambahan pengalaman mengenai dunia perusahaan serta pengalaman dalam mengaplikasikan teori.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam proses penempatan karyawan pada perusahaan.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penempatan Karyawan

1. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2004, hal.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, hal. 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.

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

Games (1997, hal 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 di atas 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. 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 materiil digunakan dalam pengolahan keluaran.

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

Sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyediaan 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/ancangan yang terbaik adalah menyoroti pengecualian dan perubahan yang berarti (Siswanto, 2005, hal.166-167).

3. Prosedur Penempatan

Menurut Siswanto (1989, hal.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, 1990, hal.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, hal. 136-150) 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.

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 (P. Siagian, 1998, hal.168). Menurut pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk seperti:

a. 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, hal. 258-259).

b. 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 lingkungannya 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, hal. 246-247).

c. 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, hal.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, hal.115).

5. Faktor-faktor yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Pencocokan itu meliputi kebutuhan perusahaan terhadap pengetahuan karyawan dan ketrampilan karyawan (Schuler dan Jackson, 1997, hal.276).

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, maupun dari pengalaman orang lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat dengan singkat mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya.

b. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab

karyawan menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan teratasi.

Faktor pengalaman menurut Siagian (1998, hal. 151) juga perlu diperhatikan dalam penempatan karyawan.

c. Pengalaman

Pengalaman adalah merupakan pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan karyawan. Menurut Siswanto pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dari keterampilan kerja yang relative tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki pengalaman dapat langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan karena mereka hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relative singkat (Siswanto, 2005, hal.89163).

B. Prestasi Kerja

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, hal.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, hal.67).

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

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

a. 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.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi dalam Prabu Mangkunegara adalah kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prabu Mangkunegara (2000, hal.68) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi

situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

c. Penempatan karyawan

Prestasi kerja karyawan menurut Siagian (1998, hal.228) adalah prosedur pengadaan karyawan yang dilakukan oleh bagian kekaryawanan. Artinya, jika penempatan karyawan sudah baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja karyawan akan memuaskan.

2. 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, hal.69).

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

Menurut Sikula dalam Hasibuan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan, 2001, hal.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, hal.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, hal.253).

a. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984, hal.250) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

b. 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.

c. Ketepatan waktu

Adalah sejauhmana 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, hal.515).

Tujuan penilaian prestasi kerja bagi perusahaan menurut Hasibuan (2001, hal.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 kepengawasan, 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, hal.89).

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

C. Penempatan dan Prestasi Kerja dalam 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.

Menurut Tasmara, bekerja bagi seorang muslim adalah upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fakir, dan dzkirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoiro ummah*) (Tasmara, 1995, hal.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. 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 يَتَقَوَّمِرْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

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

Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat kita pahami bahwa penempatan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena penempatan bertujuan untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, pengalaman, prestasi, pengetahuan dan sikap-sikap mereka. Tetapi apabila penempatan tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena prestasi tidak akan diperoleh tanpa bekerja.

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, hal.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 اسْتَجَرْتَ 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".

Sejarah dan Al Qur'an menceritakan betapa pentingnya menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang dimiliki pada jabatan dan tugas yang tepat akan memberikan dampak prestasi kerja yang optimal bagi karyawan, sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan.

D. Hubungan Penempatan Karyawan dengan 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, hal.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, hal.276).

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.

E. Hipotesis

Arikunto menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian (Arikunto, S. 2002, hal.64).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi merupakan variabel penelitian yang diuraikan berdasarkan hipotesis, yaitu:

1. Variabel terikat atau X adalah penempatan karyawan.
2. Variabel bebas atau Y adalah prestasi kerja.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penempatan karyawan

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 pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

2. Prestasi kerja karyawan

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

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto, 2006, hal. 130). Populasi adalah kumpulan pengukuran atau data pengamatan yang dilakukan terhadap orang, benda atau tempat. Populasi nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya.

Jumlah populasi karyawan PT Boma Bisma Indra Pasuruan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 495 orang.
2. Jumlah karyawan perempuan sebanyak 10 orang..

Dari data tersebut diatas, diperoleh jumlah subyek yang akan diteliti adalah 505 orang. Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Secara umum semakin besar sample maka semakin representative (Arikunto, 2006, hal.131-134).

Penelitian ini mengambil sampel 10% dari populasi yang ada yaitu sebanyak 50 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak atau tanpa pandan bulu. Semua anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota

Penelitian ini tidak dapat mengikutsertakan semua populasi, karena beberapa keterbatasan yang dihadapi seperti waktu penyebaran angket dan situasi dan kondisi yang tidak setiap saat dapat dilakukan penelitian sehingga perlu menetapkan sample yang dapat mewakili populasi.

D. Instrumen Penelitian

Sumber data yang digunakan adalah angket. Angket adalah suatu daftar yang berisikan serangkaian dari pernyataan-pernyataan mengenai maksud hal yang akan diteliti. Angket yang digunakan dalam penelitian bersifat tertutup, maksudnya jawaban subyek telah dibatasi dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Adapun pertimbangan yang mendorong penggunaan metode angket ini sebagai instrumen penelitian adalah:

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Pernyataan subyek adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti (Sutrisno, Hadi 1990, hal.57).

Menurut Arikunto penggunaan angket memiliki kelebihan-kelebihan antara lain:

1. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
2. Dapat dibagikan secara serentak kepada responden.
3. Dapat dijawab oleh responden dengan kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.

4. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas jujur dan tidak malu-malu menjawab.
5. Dapat dibuat standar sehingga bagi semua responden dapat diberi pernyataan yang benar-benar sama.

Angket dalam penelitian ini merupakan data primer atau data dari tangan pertama, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai informasi yang dicari.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 macam angket yang terdiri dari:

1. Angket pertama mengukur kesesuaian penempatan kerja
2. Angket kedua mengukur prestasi kerja.

Item dalam angket penempatan karyawan terdiri dari 30 item dan dalam angket prestasi kerja terdiri dari 30 item. Angket dalam penelitian ini adalah angket dengan empat alternatif jawaban yaitu STS untuk jawaban sangat tidak setuju, TS untuk jawaban tidak setuju, S untuk jawaban setuju, dan SS untuk jawaban sangat setuju.

Skala dalam angket tersebut menggunakan kategori seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Angket yang digunakan menggunakan skala Likert. Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Akan tetapi dalam penelitian ini aspek *unfavourable* ditiadakan dengan alasan dapat mengaburkan pernyataan *favourable*, dimana bobot atau skor tertinggi menunjukkan sikap yang paling positif atau *most favourable* terhadap gejala yang akan diteliti.

Skala penempatan karyawan dipergunakan untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi sejauh mana penempatan karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Blue print dari skala penempatan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

No.	Faktor	No. Item Favourable	Jumlah
1.	Pengetahuan	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26	10
2.	Keterampilan	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28	10
3.	Pengalaman	5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30	10

Skala prestasi kerja didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Darma, 2001, hal.253).

a. Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984, hal.250) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

b. 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.

c. Ketepatan waktu

Adalah sejauhmana ketepatan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 3.3

No.	Faktor	No. Item Favourable	Jumlah
1.	Kualitas	1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26	10
2.	Kuantitas	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28	10
3.	Ketepatan waktu	5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30	10

Skala disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui hubungan penempatan karyawan dengan persepsi prestasi kerja pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai

validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007, hal.5-6).

Untuk mengetahui validitas item, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari Karl Pearson yang dibantu dengan program SPSS 15.00 *for windows*.

Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Product Moment

n = Jumlah responden

x = Skor tiap item

y = Skor tiap variable

(Hartono, 2004, hal. 76)

Apabila hasil korelasi aitem dengan total item satu faktor didapat probabilitas ($p < 0,05$) maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. Sebaliknya, jika probabilitas ($p > 0,05$) maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 15.00 *for windows*. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0. rumus *Alpha* tersebut adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = varians total

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2007, hal.83).

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi Product Moment, karena tujuan dari penelitian ini adalah menguji hipotesa tentang korelasi

antara dua variabel, yaitu variabel bebas yaitu penempatan karyawan (variabel X) dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (variabel Y).

Untuk mengkategorikan prestasi kerja, maka digunakan kategorisasi untuk variable berjenjang dengan mengacu pada mean hipotetik dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean Hipotetik} = \frac{(\text{Skor Max} - \text{Skor Min})}{2} + \text{jumlah aitem}$$

$$\text{SD Hipotetik} = \frac{\text{Mean Hipotetik}}{6}$$

Keterangan :

Skor minimal : jumlah aitem x skor terendah

Skor maksimal : jumlah aitem x skor tertinggi

Kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut :

- a) Tinggi : $(M + 1SD) < x$
- b) Sedang : $(M - 1SD) < x \leq (M + 1SD)$
- c) Rendah : $x \leq (M - 1SD)$ (Azwar, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT Boma Bisma Indra adalah suatu pelopor peralatan industri berat/ pabrikasi permesinan di Indonesia. Perusahaan ini muncul melalui kompetisi untuk menjadi salah satu perusahaan yang terkemuka di dalam industri.

Ini bermula pada abad ke-19 ketika Pemerintah Kolonial Belanda menemukan tiga Perusahaan Belanda ,yakni NV-De Bromo ,NV De Industrie dan NV-De Vulkan. Pada tahun 1958, Pemerintah Indonesia mengambil kendali dari manajemen perusahaan itu dan mengganti nama mereka sebagai PN Boma, PN Indra dan PN Bisma. Kemudian pada tanggal 30 Agustus 1971 perusahaan itu digabungkan untuk menjadi satu perusahaan di bawah nama dari PT Boma Bisma Indra (BBI).

Pada tahun 1947 perusahaan bekerja sama dengan Stork Werkspoor Sugar, Holland yang didukung oleh suatu persetujuan yang diizinkan untuk mengembangkan kemampuan rancang-bangun dan desain kami, memproduksi dan konstruksi dari ketel uap, bejana tekan, penggiling gula dan minyak sawit. Persetujuan yang kedua dibuat dengan Klockner Humbolt Deutz, Jerman pada tahun 1997, di mana BBI diizinkan

untuk membuat mesin diesel dan menetapkan kursus perusahaan ke dalam pengembangan teknologi konversi energi.

Agar tetap bersaing dalam perubahan ekonomi yang cepat, BBI memperluas kemampuannya untuk menjadi pusat permesinan yang berada di Surabaya dan pembuatan peralatan pabrik industri di Pasuruan. Perusahaan menggabungkan usaha antara berbagai pelatihan domestik dan luar negeri untuk memperbaiki kemampuan sumber daya manusia nya dan profesionalisme.

Pada tahun 1989, Pemerintah Indonesia menggolongkan BBI di bawah *National Strategic Industry*. Setelah itu, BBI tumbuh dengan cepat sebagai perusahaan yang memfokuskan pada pusat permesinan untuk bagian mekanis dan peralatan mobil, produk industri pertanian, peralatan pembangkit tenaga listrik seperti penukar bahang, pemadat-pemadat, minyak dan gas/ produk petrokimia seperti alat pemroses, sistem penanganan bahan, modul-modul, gelincir pembungkus dan banyak baja lainnya dalam membuat peralatan.

Selama keuangan Asia mengalami krisis ekonomi yang dimulai pada tahun 1997, BBI sangat menderita dan mempengaruhi kondisi keuangannya. Selama waktu itu meskipun kondisi keuangannya menurun, BBI diatur untuk memenuhi komitmennya pada pelanggan.

Pada 2007 setelah suatu studi yang cermat dan evaluasi, BBI diputuskan untuk masuk ke suatu operasi bersama jangka panjang dengan seorang mitra yang strategis dan melalui seleksi penawaran harga yang

bersaing terpilih Joint Operation Partner, PT SAS International untuk *Industrial Plant Equipment Division dan General Industry Equipment Division* dan persetujuan itu adalah valid eksklusif untuk periode sepuluh tahun. Menggabungkan kekuatan dari kedua perusahaan SAS-BBI JO diposisikan untuk menghadapi tuntutan pasar internasional. Dengan pertumbuhan ekonomi global diramalkan akan tetap kuat untuk lima tahun berikutnya, pandangan untuk bisnis operasi bersama SAS-BBI JO adalah sangat berpeluang.

2. Peran dan Fungsi Lembaga

a) Visi

Visi SAS-BBI JO adalah untuk menjadi pembuat dan perusahaan manufaktur terbaik di Asia Tenggara yang didukung oleh teknologi tepi kita yang terkemuka dan pelayanan profesional.

Sejalan dengan visi perusahaan, SAS-BBI JO berkomitmen menjadi pengirim produk jasa berkualitas dan sempurna kepada pelanggan-pelanggannya. Perusahaan menyadari arti penting di dalam peningkatan teknologi dan profesionalisme di dalam pasar yang kompetitif, dengan demikian menyiapkan diri sendiri melalui suatu rencana strategi jangka panjang dan berkesinambungan.

b) Misi

Misi pada SAS-BBI JO adalah untuk menciptakan kinerja terbaik dalam hal:

- 1) Meningkatkan nilai reputasi perseroan/perusahaan.

- 2) Menyediakan mutu tinggi, secara teknis mengedepan dan hemat biaya produk, jasa, peralatan dan fasilitas-fasilitas agar dapat melebihi harapan-harapan pelanggan kami.
- 3) Menyediakan tempat kerja aman untuk orang-orang yang dilibatkan dengan pekerjaan kami, dan menawarkan pengenalan kepada karyawan dengan kinerja yang tinggi.
- 4) Mendukung pengembangan migrasi-migrasi regional.
- 5) Mengirimkan suatu yang baik kembali ke pemegang saham kami dan *stakeholders*.

3. Lokasi

PT. Boma Bisma Indra berada di jalan Imam Bonjol No. 18

Pasuruan.

4. Struktur Organisasi

(Pada halaman selanjutnya)

1. Managing Director : KIM DOO YOUNG
 - a. Mengatur operasional perusahaan baik masalah teknik maupun non teknik
 - b. Melaporkan kinerja perusahaan ke komite eksekutif
2. Sales & Pemasaran : M. MUDHIQ
 - a. Mencari order
 - b. Memasarkan produk lewat promosi
3. Logistik : DIDI INDIGUS
 - a. Membeli material bahan baku untuk order
 - b. Menjamin mutu, harga, schedule material yang dibeli
4. Keuangan : BUDI KURNIAWATI
 - a. Menagih ke customer
 - b. Membayar supplier
 - c. Mengatur keuangan operasional perusahaan
5. GA& HRD : SUHARTONO
 - a. Melakukan administrasi karyawan tentang gaji, lembur, pengobatan, perjalanan dinas dll
 - b. Membuat peraturan perusahaan untuk dilaksanakan karyawan
 - c. Mengembangkan kualifikasi karyawan & training
 - d. Merekrut & seleksi karyawan karyawan
 - e. Menjaga keamanan & stabilitas perusahaan
6. Sekretariat : MARDIYAH
 - a. Mengatur jadwal rapat dan tata ruangan

b. Mengatur surat masuk dan keluar

7. Production Planning Control (PPC) : BAMBANG RIBUT

NUSANTARA

a. Membuat perencanaan terhadap order yang di dapat

b. Mengontrol pelaksanaan order yang di dapat

c. Mengecat, mengepak, mengirim produk yang sudah jadi

8. Metode & Proses : SUWARNO

a. Membuat prosedur produk yang akan dibuat

b. Membuat flow proses produk yang akan dibuat

9. Engineering : MEDI PURNOMO

a. Membuat mechanical & stregh calculation

b. Membuat gambar, bq, data sheet

10. Quality Control : SYAIFUL HADI

a. Mengontrol & menguji produk yang sedang dibuat

b. Membuat record produk yang dibuat

11. Quality Assurance : ATOK SUPRIYANTO

a. Menjamin mutu produk yang dibuat

b. Membuat MDR produk ysng dibuat

5. Personalia dan ketenagakerjaan

GA & HRD

Personalia :

1. Adm. Personil

Melakukan administrasi karyawan tentang gaji, lembur, pengobatan, perjalanan dinas dll

2. HRD

a. Mengembangkan dan meningkatkan skill karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kualifikasi karyawan untuk menuju kompetisi sesuai dengan target pasar yang dilakukan melalui training dan uji kompetensi

b. Melakukan kerjasama dengan pihak ke tiga dalam bentuk ikatan kerjasama permanen seperti untuk jaminan dan keselamatan kerja melalui Jamsostek, mencerdaskan potensi anak bangsa baik melalui PKL maupun OJT

c. Rekrut & seleksi

Untuk memperoleh informasi sesuai dengan kebutuhan fungsi untuk mencapai target dan kebutuhan pasar

3. GA Umum dan Perkantoran

Menyediakan sarana dan prasarana kebutuhan perusahaan untuk operasional fungsi atau Departemen

4. Kamtib

Menjaga keamanan & stabilitas perusahaan

6. Sarana dan prasarana

a. Tempat parkir

b. Masjid (1)

c. Musholla (3)

- d. Kamar mandi (39)
- e. Kantin (2)
- f. Ruang kerja dilengkapi computer dan AC
- g. Ruang rapat (2)
- h. Receptionist
- i. Ruang merokok
- j. Poli klinik
- k. Mobil perusahaan (5)
- l. Rumah dinas

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 Januari 2010. Pada hari pertama peneliti melakukan wawancara pada bagian administrasi guna menanyakan prosedur penyebaran angket. Pada tanggal 7 Januari 2010 dilanjutkan dengan penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan PT. Boma Bisma Indra. Jumlah sample yang diambil adalah 10% dari jumlah karyawan PT. Boma Bisma Indra yaitu 50 karyawan.

2. Uji Hasil Validitas

Interpretasi koefisien validitas dianggap valid apabila $r_{xy} = 0,30$ ($>0,30$) sehingga butir-butir tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari 0,30 ($<0,30$) maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2003, hal.140).

a) Skala penempatan karyawan

Tabel 4.1**Hasil uji validitas penempatan karyawan**

No.	Faktor	No. Item Valid	No. Item Gugur	Total
1.	Pengetahuan	2, 7, 8, 13, 19, 20, 25, 26	1, 14	10
2.	Keterampilan	3, 4, 9, 10, 16, 21, 27, 28	15, 22	10
3.	Pengalaman	5, 11, 12, 17, 23, 24, 29	6, 18, 30	10
Jumlah		23	7	30

Dari hasil uji validitas instrument dalam skala penempatan karyawan dapat diketahui bahwa terdapat 7 item yang gugur serta jumlah item yang sah adalah 23 item.

b) Skala prestasi kerja karyawan

Tabel 4.2**Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan**

No.	Faktor	No. Item Valid	No. Item Gugur	Total
1.	Kualitas	1, 8, 13, 14, 20, 25, 26	2, 7, 19	10
2.	Kuantitas	3, 4, 9, 10, 21, 22, 27, 28	15, 16	10

3.	Ketepatan waktu	5, 6, 11, 12, 17, 18, 24, 29, 30	23	10
Jumlah		24	6	30

Dari hasil uji validitas instrument dalam skala prestasi kerja karyawan terdapat 6 item gugur, jadi jumlah item yang sah adalah 24 item.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 15.0 for windows. Koefisien keandalannya bergerak antara 0,000 sampai dengan 1,000 artinya semakin mendekati 1,000 maka akan semakin reliable.

Berikut tabel rangkuman reliable variabel penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.3

Reliabilitas Penempatan karyawan dengan prestasi karyawan

Variabel	Alpha	Keterangan
Penempatan karyawan	0,889	Andal
Prestasi kerja karyawan	0,894	Andal

Hasil uji keandalan kedua angket tersebut dapat dikatakan bahwa kedua angket tersebut reliable yaitu mendekati 1,000 sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang akan dilakukan.

4. Prosentase Penempatan Karyawan

Untuk mengkategorikan penempatan karyawan, maka digunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada mean hipotetik dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

Aitem diterima : 23

Skor aitem : 1,2,3,4

Skor Minimal : $1 \times 23 = 23$

Skor Maximal : $4 \times 23 = 92$

Keterangan :

Skor minimal : jumlah aitem x skor terendah

Skor maksimal : jumlah aitem x skor tertinggi

$$\text{Mean Hipotetik} = \frac{(\text{Skor Max} - \text{Skor Min})}{2} + \text{jumlah aitem}$$

$$= 57,5$$

$$\text{SD Hipotetik} = \frac{\text{Mean Hipotetik}}{6}$$

$$= 8,21$$

Peneliti kemudian membagi data menjadi tiga kategori untuk mengetahui tingkat penempatan karyawan untuk menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar (Azwar, 2003, hal. 163). Pemberian skor standar dilakukan dengan mengubah skor kasar

ke dalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi, dengan norma-norma sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategori tingkat penempatan karyawan

Norma	Kategori
$(M + 1SD) < x$	Tinggi
$(M - 1SD) < x \leq (M + 1SD)$	Sedang
$x \leq (M - 1SD)$	Rendah

Tabel 4.5

Proporsi Penempatan Karyawan

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentasi
1.	Tinggi	$65,71 < x$	47	94%
2.	Sedang	$49,29 < x \leq 65,71$	3	6%
3.	Rendah	$x \leq 49,29$	0	0%
Total			50	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Dari 50 responden, 47 orang dalam kategori tinggi, 3 orang dalam kategori sedang. Prosentase tertinggi terletak pada kategori tinggi yaitu sebesar 94%.

5. Prosentase Prestasi Kerja

Untuk mengkategorikan penempatan karyawan, maka digunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada mean hipotetik dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

Aitem diterima : 24

Skor aitem : 1,2,3,4

Skor Minimal : $1 \times 24 = 24$

Skor Maximal : $4 \times 24 = 96$

Keterangan :

Skor minimal : jumlah aitem x skor terendah

Skor maksimal : jumlah aitem x skor tertinggi

$$\text{Mean Hipotetik} = \frac{(\text{Skor Max} - \text{Skor Min})}{2} + \text{jumlah aitem}$$

$$= 60$$

$$\text{SD Hipotetik} = \frac{\text{Mean Hipotetik}}{6}$$

$$= 10$$

Penelitian kemudian mengkategorikan menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pembatasan ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui informasi yang lebih cermat mengenai tinggi serta rendahnya prestasi kerja karyawan, berikut tabel prestasi kerja karyawan:

Tabel 4.6
Proporsi Prestasi Kerja Karyawan

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentasi
1.	Tinggi	$70 < x$	34	68%
2.	Sedang	$50 < x \leq 70$	16	32%
3.	Rendah	$x \leq 50$	0	0%
Total			50	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai prestasi kerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Dari 50 responden, 34 orang memiliki prestasi kerja yang tinggi, 16 orang memiliki prestasi kerja sedang. Prosentase tertinggi terletak pada kategori tinggi yaitu 68%.

6. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) penempatan dengan prestasi kerja., maka dilakukan analisis *korelasi product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS *versi 15.0 for windows* untuk dua variabel, untuk uji hipotesis penelitian. Penilaian hipotesis di dasarkan pada analogi.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS *versi 15.0 for windows*. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Table 4.7**Korelasi Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja****Correlations**

	X	Y
X Pearson Correlation	1	,998(**)
Sig. (2-tailed)		,000
N	50	50
Y Pearson Correlation	,998(**)	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	50	50

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

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan penempatan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 4.8**Hasil Korelasi Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja**

N	rhitung	rtabel	Signifikan	Keterangan	Kesimpulan
50	0,998	0,487	0.001	rhitung > rtabel	Signifikan

Table diatas menunjukkan nilai N (sampel) adalah 50, nilai rhitung adalah 0,998 dan rtabel adalah 0,487. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila rhitung lebih besar dari rtabel. Dari hasil korelasi diatas memiliki nilai rhitung 1,000 > rtabel, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan proporsi ralat sebesar 0,001.

C. Pembahasan

Distribusi tingkat penempatan karyawan menunjukkan tiga tingkat kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada keadaan penempatan tinggi yaitu sebesar 94%, pada posisi sedang terletak pada kategori sedang dengan prosentase 6% dan pada prosentase terendah terletak pada kategori rendah yaitu 0%. Dari 50 responden, 47 orang dalam kategori tinggi, 3 orang dalam kategori sedang dan tidak ada seorangpun dalam kategori rendah

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa 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 yang mempengaruhi penempatan karyawan adalah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

Distribusi tingkat prestasi kerja karyawan menunjukkan tiga tingkat kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada keadaan penempatan tinggi yaitu sebesar 68%, pada posisi sedang terletak pada kategori sedang dengan prosentase 32% dan pada prosentase terendah terletak pada kategori rendah yaitu 0%. Dari 50 responden, 34 orang dalam kategori tinggi, 16 orang dalam kategori sedang dan tidak ada seorangpun dalam kategori rendah.

Karyawan dengan kategori tinggi yaitu dengan prosentase 68% dengan jumlah responden 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi

kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan cukup tinggi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari prestasi itu sendiri yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Hasil penelitian dari kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

Hipotesis dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan yang terdiri dari 50responden, respon tertinggi berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 94% dengan frekuensi 47responden, pada kategori sedang terdapat 3responden dengan prosentase 6%. Sedangkan pada posisi rendah tidak seorangpun berada dalam posisi ini. Jadi, penempatan karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan berada pada taraf tinggi. Penempatan karyawan tidak sepenuhnya berdasarkan pada faktor dari penempatan tetapi juga tidak sepenuhnya mengabaikan faktor dari penempatan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.
2. Prestasi kerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Pasuruan dengan 50responden, respon tertinggi berada pada kategori tinggi yaitu 68% dengan frekuensi 34responden. Pada kategori sedang terdapat 16responden dengan prosentase 32%. Sedangkan pada posisi rendah tidak seorangpun berada dalam posisi ini. Jadi, prestasi kerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan berada pada taraf tinggi, artinya karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik.

3. Hubungan yang terdapat dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Pasuruan. Semakin tinggi penempatan karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Melalui analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, diperoleh hasil $r_{xy} = 0,998$ dan $r_{tabel} = 0,487$ $p = 0,001$ yang berarti terdapat hubungan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan PT. Boma Bisma Indra Pasuruan dengan taraf koefisiensi 0,001.

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam upaya menempatkan karyawan pada posisi dan jabatan yang tepat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan akan mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- _____. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Chaplin, J. P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Darma, Agus. 2001. *Manajemen Supervise*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. PT Erlangga: Jakarta.
- Fahrudin, Achmad, dkk. 2004. *Al Qur'an Digital*.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia* (terjemahan) Jilid I. PT Erlangga: Jakarta.
- Games, E. Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Reserch* jilid I. Andi Offset: Jakarta.
- Hartono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan perempuan (LSFK2P): Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen*. Edisi revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mansjoer, Andri L. A. 2009. *Hubungan Kesesuaian Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai*. On-line : [\(HTTP://DIGILIB.UPI.EDU/PASCA/AVAILABLE/ETD-0227107-111829/\)](http://DIGILIB.UPI.EDU/PASCA/AVAILABLE/ETD-0227107-111829/). Akses : 3 November 2009
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Shaleh, A.R & Wahab, M.A. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. 2005. Prenada Media: Jakarta.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid I. Erlangga: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen SDM*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Abad 21*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Siswanto. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru: Bandung.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. PT. Dana Bhakti Wakaf: Yogyakarta.
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja pada PT. BNI 46 Tbk Cabang Upi Bandung. On-line : <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=mbipb-12312421421421412-andrilatif-828>. Akses : 3 November 2009

LAMPIRAN

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Bagian :

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah beberapa pernyataan dibawah ini yang paling sesuai dengan diri Anda.
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia.
3. Semua jawaban dan pilihan Anda adalah benar.
4. Kerjakan dengan teliti dan jangan sampai ada yang terlewati (kosong).

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala Penempatan Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
2.	Menurut saya pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan.				

3.	Menurut saya jenis jabatan dalam perusahaan ini sebaiknya sesuai dengan keterampilan seseorang.				
4.	Menurut saya selama bekerja di perusahaan ini sudah dapat mengoperasikan alat yang telah disediakan.				
5.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan dengan pengalaman yang saya miliki.				
6.	Menurut saya semakin berpengalaman seseorang maka semakin jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.				
7.	Menurut saya kreatifitas seseorang sangat dibutuhkan dalam mencapai hasil kerja yang sebaik mungkin.				
8.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah dapat memahami setiap tugas yang diberikan pada saya.				
9.	Menurut saya keterampilan yang dimiliki seseorang berperan penting dalam penempatan karyawan.				
10.	Saya cenderung menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
11.	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena berhubungan dengan pengalaman yang saya miliki.				
12.	Menurut saya pengalaman yang dimiliki dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang.				

13.	Saya bekerja di perusahaan ini sudah dapat memahami setiap tugas yang harus dikerjakan.				
14.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini ketika dapat menciptakan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas.				
15.	Saya cenderung memotivasi diri sendiri agar lebih giat dalam bekerja.				
16.	Saya menguasai operasional tugas-tugas saya dengan baik.				
17.	Menurut saya pengalaman memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas.				
18.	Menurut saya pengalaman memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas.				
19.	Menurut saya pengetahuan mempunyai peran penting dalam menyelesaikan tugas-tugas.				
20.	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena jenis pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
21.	Saya mampu menjalin komunikasi dengan baik pada setiap orang di perusahaan ini.				
22.	Menurut saya bekerja di perusahaan ini sebaiknya menguasai teknik-teknik dalam menggunakan				

	peralatan yang disediakan.				
23.	Menurut saya pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang dapat membantu memahami tugas-tugas pada jabatan saat ini.				
24.	Menurut saya pengalaman itu penting.				
25.	Menurut saya pengetahuan yang saya miliki dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan ini.				
26.	Saya cocok bekerja di perusahaan ini karena mempunyai pengetahuan yang sesuai dengan jabatan saya.				
27.	Saya merasa terampil bekerja di perusahaan ini karena dapat menjalin hubungan baik dengan setiap orang.				
28.	Menurut saya keterampilan memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas.				
29.	Menurut saya sebaiknya jabatan di perusahaan ini sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.				
30.	Menurut saya pengalaman yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kualitas kerja di perusahaan ini..				

Skala Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja di perusahaan ini dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.				
2.	Saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal di perusahaan ini.				
3.	Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik.				
4.	Saya merasa senang ketika dilimpahi tugas lain dari atasan.				
5.	Menurut saya mengerjakan tugas dengan tepat waktu adalah sebuah keharusan.				
6.	Saya sering termotivasi untuk menggunakan waktu dengan tepat dalam bekerja.				
7.	Menurut saya selama bekerja di perusahaan ini sudah dapat menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas-tugas.				
8.	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja soal kualitas kerja.				
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.				
10.	Menurut saya selama bekerja di perusahaan ini tidak ada pekerjaan yang terbengkalai.				
11.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas sesuai				

	permintaan pimpinan.				
12.	Saya cenderung menyelesaikan tugas dengan cepat daripada menunda-nunda pekerjaan.				
13.	Saya mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dari orang lain.				
14.	Menurut saya bekerja secara maksimal akan mencapai hasil yang bagus.				
15.	Menurut saya selama bekerja di perusahaan ini sudah dapat melaksanakan kewajiban dengan baik.				
16.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari orang lain.				
17.	Saya merasa tidak nyaman jika menunda-nunda pekerjaan saya.				
18.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan hari ini tanpa menunggu besok.				
19.	Saya merasa bangga ketika berhasil mengerjakan tugas dengan baik.				
20.	Saya cenderung mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa disuruh oleh pimpinan.				
21.	Saya merasa senang jika mendapat tugas tambahan dari pimpinan.				
22.	Saya jarang menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan perusahaan.				

23.	Menurut saya menyelesaikan tugas sebaiknya dilaksanakan tepat waktu.				
24.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum pulang kerja.				
25.	Saya merasa dituntut untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik.				
26.	Saya merasa senang membantu teman menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan.				
27.	Saya merasa bersemangat jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan.				
28.	Saya cenderung meminta tugas tambahan apabila tugas saya sudah selesai.				
29.	Saya mampu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.				
30.	Menurut saya ketepatan waktu menjadi salah satu prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan.				

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	6	7	8	9	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	
9	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	3		
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	1	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4		
14	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4		
16	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3		
17	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4			
18	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	1	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4		
19	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4		
20	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4		
21	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4		
24	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3		
25	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
26	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3		
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4		
32	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		


```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR0001	3,3600	,59796	50
VAR0002	3,0000	,78246	50
VAR0003	3,0400	,60474	50
VAR0004	2,9600	,44994	50
VAR0005	2,8000	,69985	50
VAR0006	3,1000	,50508	50
VAR0007	3,5000	,50508	50
VAR0008	3,2400	,43142	50
VAR0009	2,9400	,61974	50
VAR0010	3,2000	,63888	50
VAR0011	3,4000	,49487	50
VAR0012	3,2400	,59109	50
VAR0013	3,4800	,50467	50
VAR0014	2,0800	,69517	50
VAR0015	3,0200	,51468	50
VAR0016	3,3600	,56279	50
VAR0017	3,2000	,49487	50
VAR0018	3,0800	,56569	50
VAR0019	3,2600	,56460	50
VAR0020	3,0000	,49487	50
VAR0021	3,1600	,37033	50
VAR0022	3,0200	,71400	50
VAR0023	3,2000	,40406	50
VAR0024	2,6600	,74533	50
VAR0025	2,9000	,50508	50
VAR0026	2,8600	,60643	50
VAR0027	3,4000	,49487	50
VAR0028	2,9800	,51468	50
VAR0029	3,4000	,49487	50
VAR0030	2,8200	,74751	50

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89,3000	51,561	,283	,845
VAR00002	89,6600	50,107	,328	,845
VAR00003	89,6200	50,689	,383	,842
VAR00004	89,7000	51,561	,400	,842
VAR00005	89,8600	48,000	,604	,834
VAR00006	89,5600	54,129	-,004	,852
VAR00007	89,1600	51,566	,349	,843
VAR00008	89,4200	49,963	,689	,835
VAR00009	89,7200	50,614	,380	,842
VAR00010	89,4600	49,478	,497	,838
VAR00011	89,2600	51,217	,408	,841
VAR00012	89,4200	49,065	,596	,835
VAR00013	89,1800	51,334	,382	,842
VAR00014	90,5800	56,738	-,274	,865
VAR00015	89,6400	51,949	,288	,844
VAR00016	89,3000	49,194	,613	,835
VAR00017	89,4600	49,968	,592	,836
VAR00018	89,5800	52,167	,228	,846
VAR00019	89,4000	49,306	,596	,835
VAR00020	89,6600	51,739	,333	,843
VAR00021	89,5000	49,724	,860	,833
VAR00022	89,6400	52,276	,152	,850
VAR00023	89,4600	51,845	,403	,842
VAR00024	90,0000	49,102	,449	,839
VAR00025	89,7600	51,900	,302	,844
VAR00026	89,8000	50,735	,376	,842
VAR00027	89,2600	49,747	,624	,836
VAR00028	89,6800	51,242	,386	,842
VAR00029	89,2600	49,584	,649	,835
VAR00030	89,8400	55,198	-,127	,861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,6600	54,351	7,37234	30

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00007 VAR00008
VAR00009
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00016 VAR00017 VAR00019
VAR00020
  VAR00021 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00002	3,0000	,78246	50
VAR00003	3,0400	,60474	50
VAR00004	2,9600	,44994	50
VAR00005	2,8000	,69985	50
VAR00007	3,5000	,50508	50
VAR00008	3,2400	,43142	50
VAR00009	2,9400	,61974	50
VAR00010	3,2000	,63888	50
VAR00011	3,4000	,49487	50
VAR00012	3,2400	,59109	50
VAR00013	3,4800	,50467	50
VAR00016	3,3600	,56279	50
VAR00017	3,2000	,49487	50
VAR00019	3,2600	,56460	50
VAR00020	3,0000	,49487	50
VAR00021	3,1600	,37033	50
VAR00023	3,2000	,40406	50
VAR00024	2,6600	,74533	50
VAR00025	2,9000	,50508	50
VAR00026	2,8600	,60643	50
VAR00027	3,4000	,49487	50
VAR00028	2,9800	,51468	50
VAR00029	3,4000	,49487	50

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0002	69,1800	43,130	,369	,890
VAR0003	69,1400	43,919	,406	,887
VAR0004	69,2200	45,114	,368	,887
VAR0005	69,3800	41,057	,668	,879
VAR0007	68,6800	45,038	,331	,888
VAR0008	68,9400	43,568	,665	,881
VAR0009	69,2400	43,574	,438	,886
VAR0010	68,9800	42,877	,508	,884
VAR0011	68,7800	44,175	,474	,885
VAR0012	68,9400	42,670	,585	,882
VAR0013	68,7000	44,541	,407	,886
VAR0016	68,8200	43,008	,571	,882
VAR0017	68,9800	43,530	,576	,882
VAR0019	68,9200	42,606	,626	,881
VAR0020	69,1800	45,253	,307	,889
VAR0021	69,0200	43,326	,836	,879
VAR0023	68,9800	45,326	,377	,887
VAR0024	69,5200	42,908	,417	,888
VAR0025	69,2800	45,063	,327	,888
VAR0026	69,3200	44,181	,371	,888
VAR0027	68,7800	42,869	,683	,880
VAR0028	69,2000	44,735	,369	,887
VAR0029	68,7800	42,951	,670	,880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,1800	47,538	6,89481	23

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1800	,59556	50
VAR00002	3,3600	,59796	50
VAR00003	3,0000	,78246	50
VAR00004	3,0400	,60474	50
VAR00005	2,9600	,44994	50
VAR00006	2,8000	,69985	50
VAR00007	3,1000	,50508	50
VAR00008	3,5000	,50508	50
VAR00009	3,2400	,43142	50
VAR00010	2,9400	,61974	50
VAR00011	3,2000	,63888	50
VAR00012	3,4000	,49487	50
VAR00013	3,2400	,59109	50
VAR00014	3,4800	,50467	50
VAR00015	2,0800	,69517	50
VAR00016	3,0200	,51468	50
VAR00017	3,3600	,56279	50
VAR00018	3,2000	,49487	50
VAR00019	3,0800	,56569	50
VAR00020	3,2600	,56460	50
VAR00021	3,0000	,49487	50
VAR00022	3,1600	,37033	50
VAR00023	3,0200	,71400	50
VAR00024	3,2000	,40406	50
VAR00025	2,6600	,74533	50
VAR00026	2,9000	,50508	50
VAR00027	2,8600	,60643	50
VAR00028	3,4000	,49487	50
VAR00029	2,9800	,51468	50
VAR00030	3,4000	,49487	50

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89,8400	55,198	,436	,861
VAR00002	89,6600	56,637	,268	,866
VAR00003	90,0200	54,836	,342	,865
VAR00004	89,9800	55,612	,380	,863
VAR00005	90,0600	56,507	,399	,862
VAR00006	90,2200	52,502	,633	,855
VAR00007	89,9200	59,014	,018	,871
VAR00008	89,5200	56,744	,316	,864
VAR00009	89,7800	54,787	,694	,857
VAR00010	90,0800	55,218	,413	,862
VAR00011	89,8200	54,273	,502	,859
VAR00012	89,6200	55,914	,439	,861
VAR00013	89,7800	53,726	,615	,856
VAR00014	89,5400	56,253	,383	,863
VAR00015	90,9400	61,853	-,268	,882
VAR00016	90,0000	57,020	,273	,865
VAR00017	89,6600	54,270	,581	,857
VAR00018	89,8200	54,763	,601	,858
VAR00019	89,9400	56,792	,269	,865
VAR00020	89,7600	54,309	,574	,858
VAR00021	90,0200	56,551	,351	,863
VAR00022	89,8600	54,572	,859	,855
VAR00023	90,0000	57,755	,105	,872
VAR00024	89,8200	56,640	,428	,862
VAR00025	90,3600	53,827	,460	,861
VAR00026	90,1200	56,802	,309	,864
VAR00027	90,1600	55,443	,398	,862
VAR00028	89,6200	54,526	,634	,857
VAR00029	90,0400	56,284	,370	,863
VAR00030	89,6200	54,444	,646	,857

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93,0200	59,408	7,70764	30

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00008
VAR00009
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00017 VAR00018
VAR00020
  VAR00021 VAR00022 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029
  VAR00030
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,1800	,59556	50
VAR00003	3,0000	,78246	50
VAR00004	3,0400	,60474	50
VAR00005	2,9600	,44994	50
VAR00006	2,8000	,69985	50
VAR00008	3,5000	,50508	50
VAR00009	3,2400	,43142	50
VAR00010	2,9400	,61974	50
VAR00011	3,2000	,63888	50
VAR00012	3,4000	,49487	50
VAR00013	3,2400	,59109	50
VAR00014	3,4800	,50467	50
VAR00017	3,3600	,56279	50
VAR00018	3,2000	,49487	50
VAR00020	3,2600	,56460	50
VAR00021	3,0000	,49487	50
VAR00022	3,1600	,37033	50
VAR00024	3,2000	,40406	50
VAR00025	2,6600	,74533	50
VAR00026	2,9000	,50508	50
VAR00027	2,8600	,60643	50
VAR00028	3,4000	,49487	50
VAR00029	2,9800	,51468	50
VAR00030	3,4000	,49487	50

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,1800	47,538	,529	,889
VAR00003	72,3600	47,868	,347	,896
VAR00004	72,3200	48,549	,394	,893
VAR00005	72,4000	49,714	,365	,893
VAR00006	72,5600	45,313	,683	,884
VAR00008	71,8600	49,715	,318	,894
VAR00009	72,1200	48,108	,659	,887
VAR00010	72,4200	48,044	,443	,891
VAR00011	72,1600	47,321	,513	,890
VAR00012	71,9600	48,611	,490	,890
VAR00013	72,1200	47,047	,597	,887
VAR00014	71,8800	49,006	,421	,892
VAR00017	72,0000	47,429	,579	,888
VAR00018	72,1600	48,137	,561	,889
VAR00020	72,1000	46,990	,636	,886
VAR00021	72,3600	49,786	,316	,894
VAR00022	72,2000	47,837	,832	,885
VAR00024	72,1600	49,933	,375	,893
VAR00025	72,7000	47,439	,413	,893
VAR00026	72,4600	49,519	,346	,893
VAR00027	72,5000	48,704	,374	,893
VAR00028	71,9600	47,223	,701	,886
VAR00029	72,3800	49,506	,340	,893
VAR00030	71,9600	47,304	,688	,886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,3600	52,235	7,22739	24

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .

```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,998**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	,998**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

NAMA : SILVI SALFIAH
 NIM : 05410044
 JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PENEMPATAN KARYAWAN
 DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
 PADA PT. BOMA BISMA INDRA PASURUAN
 DOSEN PEMBIMBING : ANDIK RONY IRAWAN M. Si, Psi.

No.	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	29 Desember 2009	ACC bab I, II, dan III	
2.	5 Januari 2010	ACC angket	
3.	4 Maret 2010	ACC Bab IV	
4.	20 Maret 2010	ACC Bab V	
5.	5 April 2010	Revisi Bab I, II, III, IV, dan V	
6.	8 April 2010	Persetujuan	

Malang, 8 April 2010
 Mengetahui,
 Dekan Fakultas Psikologi

DR. H. Mulyadi, M. Pdi
 NIP. 150 206 243