

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN
MEUBEL PT. OCTA PERSADA MALANG**

S K R I P S I

Oleh

SAIFUL KURNIAWAN

NIM : 01220077



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2006**

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN
MEUBEL PT. OCTA PERSADA MALANG**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

SAIFUL KURNIAWAN

NIM : 01220077



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2006**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN
MEUBEL PT. OCTA PERSADA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

SAIFUL KURNIAWAN
NIM : 01220077

Telah Disetujui Mei 2006
Dosen Pembimbing,

JAMAL LULAIL YUNUS, SE. MM
NIP. 150299506

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecilku ini kepada :

Ayahanda dan Ibunda tercinta

Saudara – saudaraku tersayang

Seseorang yang telah menemani hari – hariku

Dengan kasih dan cintanya.

Thanks for All

MOTTO

Berfikir, Berusaha dan Berdzikir

Maka Tunggulah Hasilnya.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, judul yang diambil penyusun adalah "PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PERUSAHAAN MEUBEL PT. OCTA PERSADA MALANG"

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi tugas -tugas dan syarat - syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Dengan penuh rasa hormat yang sebesar-besarnya, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah banyak membantu dan berkorban demi kemajuan dan suksesnya penyusun serta doa dan dorongan semangat dari kakak dan adik-adiku tercinta dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Drs.H.A. Muhtadi Ridwan MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
4. Bapak Jamal Lulail SE. MM selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan pengarahan dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak pimpinan beserta para staf karyawan PT. Octa Persada Malang.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah banyak memberikan pengetahuan selama masa kuliah penyusun.
7. Rekan-rekan semua atas dukungan dan perhatian yang diberikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan Bapak Ibu serta rekan-rekan semua. Penulis dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhirnya penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Octa Persada Malang, bagi masyarakat pada umumnya, bagi penulis sendiri dan bagi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Malang, Mei 2006

Penyusun,

(Saiful kurniawan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori	8
1. Klasifikasi Pekerjaan	8
2. Syarat-syarat Jabatan.....	14
3. Pengertian Penempatan Karyawan.....	16
4. Kriteria Penempatan Karyawan	17
5. Prosedur Penempatan Karyawan.....	19
6. Pengertian Prestasi Kerja	20
7. Faktor-faktor Prestasi Kerja.....	21
8. Pengukuran Prestasi Kerja	22
9. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	24
10. Penempatan Karyawan dan Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam.....	25
C. Hipotesis	29
BAB III : METODE PENELITIAN	30
A. Lokasi	30
B. Jenis Penelitian.....	30
C. Metode Pengumpulan Data.....	31

D. Sumber Data	32
E. Populasi dan Sampel.....	33
F. Teknik Analisa Data	34
1. Uji Validitas dan Realiabilitas	34
2. Metode Analisis.....	37
3. Definisi Operasional Variabel	42
4. Skala Pengukuran.....	48
BAB IV : PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN DATA HASIL	
PENELITIAN	49
A. Paparan Data	49
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
2. Lokasi Perusahaan	49
3. Anggaran Dasar	49
4. Tujuan Perusahaan	50
5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
6. Personalia.....	53
B. Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reliabilitas.....	59
3. Uji Determinasi.....	59
a. Persamaan Regresi.....	60
b. Uji Parsial (Uji t).....	61
c. Uji Simultan (Uji F)	66
d. Dominasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	67
e. Deskripsi Jawaban Responden.....	67
BAB V : PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Responden Penelitian.....	55
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Pengetahuan (X1).....	57
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Ketrampilan (X2).....	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Sikap(X3).....	58
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja(Y).....	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.7	Rangkuman Output Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden X1.....	68
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden X2.....	69
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden X3.....	70
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Y.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Variabel Pengetahuan.....	63
Gambar 4.2	Variabel Ketrampilan.....	64
Gambar 4.3	Variabel Sikap.....	65
Gambar 4.4	Hasil Uji Simultan.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas variabel Pengetahuan (X1),
Ketrampilan (X2) dan Sikap (X3)
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan (X1)
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ketrampilan (X2)
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap (X2)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Hasil Tabel Frekuensi

ABSTRAKSI

Saiful Kurniawan. 2006. SKRIPSI. Judul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi di Perusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang

Pembimbing : Jamal Lulail Yunus SE.MM

Kata Kunci : Pengetahuan, Ketrampilan, sikap.

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dari perbedaan ini akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Semua ini akan berpengaruh terhadap manajemen perusahaan yang bersangkutan. Prestasi suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari para karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tehnik pengumpulan data berupa wawancara, metode angket (kuisisioner) dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan terikat, uji determinasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, uji parsial digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan uji simultan untuk mengetahui pengaruh secara serentak.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan variabel bebas yakni pengetahuan (X1), Ketrampilan (X2), Sikap (X3) terhadap variabel terikat yakni Prestasi Kerja. Dari hasil analisis penelitian diperoleh besarnya koefisien determinasi atau Adjusted R.Square 0,696% berarti variabel-variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 69,6% dan 30,4% variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel selain pengetahuan, ketrampilan dan sikap, angka T hitung variabel Pengetahuan 2,592 dengan nilai sig (0,011<0,05) dan T hitung variabel Ketrampilan 0,360 dengan nilai sig (0,720>0,05), dan T hitung variabel Sikap 2,242 dengan nilai sig (0,028<0,05) sedangkan hasil uji F menunjukkan 4,445 dengan nilai sig (0,006<0,05). Jadi hasil penelitian hipotesis diterima.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi abad baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan penting karena kedudukan manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia,

mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian karyawan yang diisyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap menuju prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai dengan ungkapan "*The right man in the right place the right man in the right job*" (Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat). Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Bagi PT Octa Persada Malang sendiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan atau bidang

produksi yang sangat memperhatikan masalah sumber daya dengan melakukan pembinaan secara terus-menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Sedangkan pada saat ini perusahaan-perusahaan banyak mengalami kemunduran akibat menurunnya produktivitas kerja, yang akibatnya banyak para karyawan yang diliburkan, dirumahkan bahkan ada pula yang diberhentikan dari pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dan dicermati karena banyak alasan, diantaranya adalah karena menurunnya kegairahan kerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dari perbedaan ini akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Semua ini akan berpengaruh terhadap manajemen perusahaan yang bersangkutan.

Prestasi suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan bersangkutan. Prestasi kerja karyawan dapat dicapai secara

maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari para karyawan.

Alasan penulis mengadakan penelitian diperusahaan meubel PT. Octa Persada Malang ini karena perusahaan tersebut adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan atau pada bidang produksi sehingga perusahaan tersebut sangat berhubungan sekali dengan masalah sumber daya manusia khususnya masalah atas penempatan karyawan dan prestasi kerja diperusahaan itu sendiri. Selain itu juga perusahaan ini telah lama berdirri sehingga banyak diperoleh informasi - informasi atas pengalaman perusahaan dari tahun ketahun khususnya mengenai masalah penempatan karyawan serta prestasi kerja diperusahaan. Banyak karyawan yang di PHK, dimutasikan, diliburkan, dipindahkan kebagian lain, ada yang naik jabatan, diturunkan dari jabatannya bahkan ada yang tetap pada posisi jabatannya sementara yang lain sudah mengalami perubahan pada posisi jabatan mereka masing - masing, Selain itu juga ada pekerja yang bekerja dengan bergairah dan semangat kerja yang tinggi, sementara disisi lain ada pekerja yang malas, tidak bersemangat bahkan ada yang bekerja dengan asal - asalan sesuai dengan dirinya sendiri. Semua inilah yang dapat kita lihat pada kenyataan dilapangan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berminat mengambil judul
“PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI

KERJA BAGIAN PRODUKSI DIPERUSAHAAN MEUBEL PT. OCTA PERSADA MALANG “

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah : Adakah pengaruh Penempatan karyawan terhadap Prestasi kerja bagian produksi diperusahaan meubel PT. Octa Persada Malang ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan terhadap penempatan karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan hasil terdahulu

Adapun untuk membandingkan hasil penelitian yang digunakan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain yang menunjang atau untuk memperkuat yaitu berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Muji Rahayu Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang yaitu dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Rokok PT. Jati Mesem Malang”.

Adapun Analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis metode statistik guna mengolah dan menganalisis data yang berwujud atau berupa angka-angka.

Sedangkan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sama yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori, maksudnya adalah untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesakan. Sedangkan menurut Singarimbun (1995: 5) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. LANDASAN TEORI

1. Klasifikasi Pekerjaan

Dalam penempatan karyawan harus berdasarkan pada prinsip *apa* dan *siapa*. *Apa* artinya bahwa kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*), *siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menjabat jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

a. Uraian pekerjaan (*Job description*)

Uraian pekerjaan (*Job Description*) biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manajerial. Uraian pekerjaan (*job description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job description* menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu.

Uraian pekerjaan (*Job Description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2000 : 33).

Lebih lanjut Hasibuan (2000 : 33) menjelaskan bahwa job description harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal berikut:

- 1). Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan.
- 2). Hubungkan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas di ketahui.
- 3). Standart wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang haeus dicapai oleh setiap jabatan harus jelas.
- 4). Syarat pekerja harus dijelaskan secara jelas.
- 5). Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- 6). Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas akan dipromosikan.

Job discription lebih menekankan tugas dan tanggung jawab apa yang harus dilakukan oleh karyawan. *Job description* merupakan pedoman, petunjuk arah tindakan yang harus dilakukan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1989 : 33)

1). Syarat Pendidikan

Syarat pendidikan menyangkut latar belakang pendidikan yang diperlukan untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu.

2). Syarat Pengalaman

3). Syarat Fisik

Kondisi yang ada pada diri tenaga kerja yang diharapkan, misalnya tidak berkacamata, tidak buta warna, tidak buta, tidak tuli dan sebagainya

4). Syarat Lainnya

Misalnya : status perkawinan, kepribadian, roman muka yang menarik, luwes, pandai bergaul atau supel, berwibawa dan sebagainya.

b. Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan (*Job spesification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan (*Job discription*) dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan (*Job spesification*) menunjukkan

persyaratan yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi (Hasibuan, 1997 : 37).

Lebih lanjut Hasibuan (2000 : 34) menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal hal berikut :

- 1). Tingkat pendidikan pekerja
- 2). Jenis kelamin pekerja
- 3). Keadaan fisik pekerja
- 4). Pengetahuan dan kecakapan pekerja
- 5). Batas umum pekerja
- 6). Nikah atau belum
- 7). Minat Pekerja
- 8). Emosi dan temperamen pekerja
- 9). Pengalaman Pekerja

c. Analisis Pekerjaan

Menurut Siswanto (1989 : 33) analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan dan mencatat serta menganalisis keterangan atau fakta dari suatu pekerjaan secara sistematis dan teratur, sehingga berdasarkan keterangan dan fakta tersebut dapat diperoleh informasi tentang gambaran pekerjaan secara menyeluruh dan syarat pekerjaan yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat Yoder dalam Mangkunegara (2001 : 13) analisis pekerjaan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Analisis jabatan harus dibedakan dengan analisis pekerja yang menitikberatkan pada karakteristik pegawai, penggunaan ujian, fisik, tes-tes, wawancara dan prosedur lainnya untuk tujuan tersebut.

Dalam analisis jabatan, harus diperhatikan tujuan dari analisa jabatan. Menurut Yoder dalam Mangkunegara (2001: 14) tujuan analisa jabatan adalah sebagai berikut :

- 1). Menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan
- 2). Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai
- 3). Mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan

- 4). Menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan
- 5). Menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji.
- 6). Mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap pernyataan yang diberikan.
- 7). Menetapkan tanggungjawab, pertanggungjawaban dan autoritas
- 8). Menetapkan tuntutan yang esensial dalam penetapan standar produk
- 9). Melengkapkan *clues* untuk peningkatan metode dan penyederhanaan kerja.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2001 : 13), ada lima tahap dasar analisa jabatan adalah sebagai berikut

- a). Tahap Pengumpulan Latar Belakang Informasi

Pada tahap ini dikumpulkan semua informasi dan diadakan pengujian terhadap informasi yang ada. Disamping itu, dibuat juga deskripsi jabatan, bagan organisasi tentang upah dan gaji.

- b). Pemilihan Kedudukan yang Representatif

Tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah dikemukakan

c). Pengumpulan Data Analisis Jabatan

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan skill pegawai

d). Pengembangan Deskripsi Jabatan

Tahap ini merupakan tahap pengembangan deskripsi jabatan yang berhubungan dengan keperluan perusahaan.

e). Pengembangan Spesifikasi Jabatan

Pada tahap ini diuraikan kebutuhan jabatan, seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat skill dan pengalaman pegawai.

2. Syarat-syarat Jabatan

Syarat-syarat jabatan disebut juga kualifikasi jabatan atau spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari pelaksanaan analisis jabatan, selain uraian jabatan. Spesifikasi jabatan adalah merupakan standar personalia yang harus dipenuhi. Spesifikasi

jabatan ini mengindikasikan kualifikasi yang meliputi kemampuan, kerapian dan nilai preferensi yang harus dimiliki oleh personal yang akan ditempatkan. Komaruddin (1993 : 38) mengemukakan 'Suatu proses dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi-kondisi untuk melaksanakan sesuatu dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi-kondisi untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif merupakan salah satu kegiatan analisa jabatan yang sering disebut spesifikasi jabatan.

Sedangkan menurut Martoyo (1996 : 21) spesifikasi jabatan adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan suatu pekerjaan dari jabatan tersebut

Syarat-syarat jabatan adalah informasi yang diperlukan oleh karyawan agar dapat memangku jabatan dengan baik (Nitisemito, 1996 : 17). Syarat-syarat jabatan dapat berupa pendidikan, syarat kesehatan, syarat fisik dan syarat-syarat lain misalnya sudah berkeluarga atau belum, berpengalaman menarik, berkepribadian tertentu dan sebagainya.

Spesifikasi jabatan terutama berguna sebagai dasar untuk pencarian calon pekerja (perekrutan), penempatan pekerja,

pemindahan pekerja dan promosi kerja tersebut Geoffrey Whiteheat dalam Komaruddin (1990 : 40) berpendapat bahwa spesifikasi jabatan yang baik mempunyai keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

- a. Spesifikasi jabatan menentukan tugas-tugas dengan hati-hati, mendaftarkan pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- b. Spesifikasi jabatan lebih mempermudah dalam penentuan golongan staf manakah yang dibutuhkan, dan mengangkat dengan layak para pelamar yang mempunyai kemampuan.
- c. Spesifikasi jabatan memungkinkan tugas-tugas dapat dipantau guna pemberian gaji.
- d. Spesifikasi jabatan memungkinkan manajemen menggunakan skema latihan pada tingkat yang tepat.

3. Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan menurut Hasibuan (2000 : 71) merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal disetiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Menurut Siswanto (1989 : 88) Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja

yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Sementara Schuller dan Jackson (1997:276) mengartikan bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pengetahuan, ketrampilan serta kepribadian karyawan tersebut.

Sedangkan Faustino (2000:117) mengungkapkan bahwa Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal

Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan karyawan adalah hal-hal yang terdapat dalam

diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

4. Kriteria-Kriteria yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

b. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting

karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut.

c. Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

5. Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah.

Pertimbangan rasional merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dianggap representatif. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas data dan keterangan tentang diri tenaga kerja, baik atas dasar referensi seseorang maupun atas dasar hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

6. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mungkunegara, 2000:67). Sedangkan menurut Dharma (1985 : 1) "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang.

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai kelompok perusahaan. Sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan sekelompok orang.

Sementara dalam hal penelitian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah penting. Leon C Megginson dalam Mangkunegara (200:69) mengemukakan bahwa "*performance appraisal is the process an employer use to determine whether an employer is performing the job as intended*". (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1996:135). Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:69) penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

7. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Sesuai dengan pendapat Keith Davis, Mangkunegara (200 : 67) mengembangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (*penempatan the right man in the right place the right man on the right on the job*) penting bagi perusahaan.

- b. Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Sedangkan Fillmore H Stanford dalam Mangkunegara (2000 : 93) mengemukakan bahwa : *motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class.* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu jabatan tertentu)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu karena adanya kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Menurut Mangkunegara (2000 : 68) motivasi terbentuk dari sikap (*allitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara

maksimal. Sikap seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung prestasi kerjanya.

8. Pengukuran Prestasi Kerja

Berprestasi atau tidaknya seseorang dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemadirian, keaktifan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, kreatifitas dan inisiatif serta percaya diri.

Untuk dapat mengavaluasi para pegawai secara obyektif dan akurat, kita harus mampu “mengukur” tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat juga berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1985 : 55) cara

pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan tiga hal yaitu :

a. Kuantitas - Jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan

b. Kualitas - Mutu yang dihasilkan

Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan Waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma (1985:49) yaitu :

a). Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka

b). Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

9. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu sama lainnya dan perbedaan ini akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula.

Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap penempatan kerja, baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan pernah berhasil dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, yang sesuai dengan kemampuan, sikap yang dimiliki sangat penting bagi suatu perusahaan guna pencapaian prestasi kerja karyawan yang maksimal.

Penilaian prestasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasannya tidak akan berhasil dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, para penilai seyogyanya akan terus memantau penilaian yang dilakukan terhadap para penilai secara berkesinambungan. Berdasarkan pengalaman, prestasi, pengertian, nilai-nilai, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri.

10. Penempatan karyawan dan Prestasi Kerja dalam pandangan

Islam

Setiap individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, dan perbedaan ini akan mengakibatkan setiap individu akan bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Dengan demikian hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kondisi dan manajemen perusahaan yang bersangkutan.

Sebagaimana yang tercantum dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari:

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخاري)

“Jika suatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saatnya (kerusakan dan kehancuran)”. HR. Bukhari

Berawal dari hadist di atas jelas bahwa didalam islam dalam menempatkan karyawan harus berdasarkan keahlian dari karyawan bersangkutan, dimana dalam penempatan harus memperhatikan kriteria-kriteria yang dimiliki seseorang yang akan memangku dan menduduki jabatan bersangkutan. dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan dengan serius maka tunggulah saatnya kerusakan dan kehancuran dari perusahaan yang akan dipimpinnya

Dengan demikian hal tersebut diatas juga berpengaruh terhadap prestasi dari kerja karyawan itu sendiri, jika penempatan sesuai dengan keahlian dari karyawan maka yang akan didapat adalah suatu keberhasilan dan prestasi kerja yang baik karena karyawan tersebut akan bekerja dengan nyaman dan bergairah serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya jika penempatan dilakukan dengan asal-asalan maka yang akan didapat dari perusahaan adalah suatu prestasi kerja yang buruk dan akhirnya perusahaan akan mengalami suatu kemunduran karena karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab tetapi dengan suatu tuntutan dan rasa keterpaksaan.

Untuk itu Islam sangat menganjurkan dan mengharuskan supaya seseorang melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan keahliannya serta dilakukan dengan Itqon atau professional. Sebagaimana tertuang dalam suatu hadist yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani:

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه (رواه الطبرانی)

Artinya : "Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai seseorang jika dia mau melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara Itqon (professional)".HR. Thabrani

Sedangkan dalam Prestasi kerja disini Islam mengartikannya sebagai balasan atau imbalan yang diberikan pada setiap insan yang telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab.

Prestasi kerja tidak akan diperoleh tanpa bekerja dan bekerjapun tanpa didasari dengan semangat dan niat tidak akan pernah terwujud dan berhasil dengan baik. Sebagaimana tertuang dalam Al-Quran surat Al-Ma'un ayat 4-6 yaitu:

فويل للمصلين. الذين هم عن صلاتهم ساهون. الذين هم يراءون (الماعون: 4-6)
Artinya : Maka celakalah bagi orang yang sholat, yaitu orang-orang yang lalai dari sholatnya, orang-orang berbuat riya'. (QS. Al-Ma'un:4-6)

Karena dalam hal tersebut diatas diawali dengan niat dan niat tersebut baru akan mempunyai nilai jika diwujudkan dalam bentuk kerja. (Tasmara, 1995:145)

Selain itu islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar perintah tetapi menempatkannya pada tema sentral dan pembangunan umat karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh harus memahami penghayatan terhadap esensi kerja dengan sungguh-sungguh.

Dengan adanya iman dan juga nilai-nilai tauhid (Tasmara, 1995:18) yang kuat itulah manusia akan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, seperti tercantum dalam QS. Az-Zumar: 39 yaitu:

قل يقوم اعمالوا على ما نتكم انى عامل فسوف تعملون (الزمر: 39)

Artinya : Katakanlah: hai kaumku: bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui". (QS. Az-Zumar: 39)

Untuk itu maka dalam melakukan dan melaksanakan suatu pekerjaan harus dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan apa yang kita harapkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT Octa Persada yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani 140 Kapanjen Malang Indonesia

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maksudnya bahwa dalam menganalisa data dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka pendekatan yang dipakai adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesiskan. Menurut Singarimbun (1995 : 5) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Alasan digunakan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini digunakan suatu

hipotesis yang berkaitan dengan analisis yang diteliti, disertai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, dokumentasi dan wawancara.

Berdasarkan pengertian mengenai penjelasan tersebut maka hasil dari penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja

C. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (1993 : 231) metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Metode Wawancara

Teknik ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan mengadakan wawancara langsung pada pimpinan dalam hal ini adalah kepala personalia atau para manajer yang ada di perusahaan, sehingga dapat diperoleh data yang valid dan dapat dipercaya.

2. Metode Dokumentasi

Yaitu dengan mempelajari atau menggunakan catatan yang ada pada perusahaan dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti, di maksudkan sebagai penunjang data-data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga benar-benar akan dihasilkan suatu penelitian yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

3. Kuisisioner

Adalah seperangkat pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk diisi responden, yang berbentuk pertanyaan tertulis untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Angket ini ditujukan kepada karyawan bagian produksi diperusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua atau pihak lain seperti wawancara kepada pimpinan atau kepada manager perusahaan.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kumpulan elemen yang digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan PT Octa Persada bagian

produksi (dalam bentuk individual) di kota Kepanjen dengan populasi 370 orang. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Pengambilan sampel harus representatif yakni mewakili populasi dalam arti ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada pola populasi harus memenuhi teknik-teknik yang ditentukan (Suharsimi, 1997:105)

Sedangkan menurut Umar (1998: 108) untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

E : Persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10 %.

Dari rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel dari populasi 370 orang yaitu :

$$n = \frac{370}{1 + 370 \cdot (10\%)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{370}{1 + 370 \cdot 0,01} \\
&= \frac{370}{1 + 3,7} \\
&= \frac{370}{4,7} = 78,72
\end{aligned}$$

Jadi jumlah sampelnya adalah 79 orang

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebagaimana dimaklumi bahwa data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu, dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat

mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1993:160).

Dalam analisis ini (Sugiono, 2001:124) memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item-item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika $r = 0,15$ dengan demikian apabila korelasi antar butir dengan skor kurang dari 0,15 maka pernyataan dari instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Sedangkan hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid sedangkan untuk mengukur kevalidan akan digunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

jika koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai kritis maka alat ukur tersebut valid atau reliabel.

Dimana :

r = Koefesien korelasi variabel bebas dan terikat

n = Banyaknya nilai sampel

X = Skor tiap item (variabel bebas)

Y = Skor tiap variabel (variabel terikat)

Nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan tabel nilai r , bila $r_{xy} <$

nilai r_{tabel} , maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila $r_{xy} >$

r_{tabel} , maka butir kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Sofyan effendi, 1995:140) Bila suatu alat pengukur dipakau dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran tersebut reliabel. Adapun sebagai teknik untuk mengukur reliabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koofisien reliabilitas Alfa Cronbach yang dalam Paradigma Sugiono (2001:271) rumusnya adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = Nilai reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = Jumlah varians total

Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor item yang lain yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

2. Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sesuai yang diajukan oleh Sugiono (2001:211), yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = prestasi kerja karyawan

x_1 = kesesuaian pengetahuan

x_2 = kesesuaian ketrampilan

x_3 = kesesuaian sikap

a = konstanta

e = standart error

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

b. Uji koefisien determinasi

merupakan teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Rumus Koefisien korelasi berganda:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum \chi_1 \gamma + \beta_2 \sum \chi_2 \gamma + \beta_3 \sum \chi_3 \gamma}{\sum \gamma^2}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien determinan

β_{1-3} : Koefisien regresi variabel bebas

X_{1-4} : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

c. Pengujian Koefisien Regresi

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistic secara parsial dan secara simultan, yaitu sebagai berikut :

1) Uji simultan (F)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95% dengan rumus (Sugiono, 2001:204) adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Obyeknya variabel bebas

F_h = Harga F

n = Banyaknya Responden

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji F (uji simultan) adalah :

a) Perumusan hipotesa

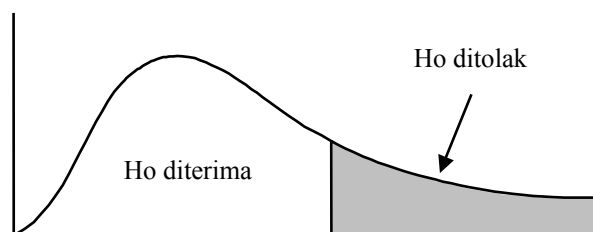
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap berpengaruh secara nyata terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

b) Penentuan nilai kritis dengan menentukan *Level of Signifikan*

$$\begin{aligned} F \text{ Tabel} &= F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}} \\ &= F_{0.05; k-1; n-k} \end{aligned}$$

gambar 3.1



Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F \text{ tabel}$

c) Kesimpulan

Bahwa secara simultan variabel independent X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap variabel dependent Y

2) Uji parsial (Uji t)

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan rumus (Sugiono, 2001:58) sebagai berikut :

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Adapun langkah-langkah untuk uji t (uji parsial) adalah sebagai berikut :

a) Formula Hipotesis

Ho = Variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Ha = Variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja

b) Nilai t tabel

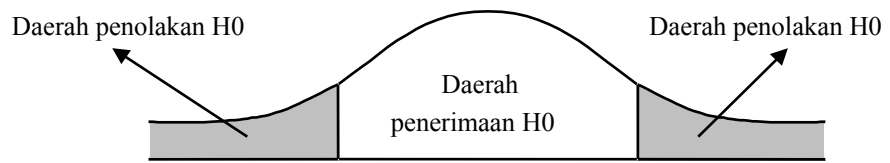
$$t_{\alpha/2;n-1}$$

c) Kriteria pengujian

Ho : diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas > 0.05

Ho : ditolak jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas < 0.05

d) Kesimpulan



gambar 3.2

3) Definisi operasional Variabel

a) Variabel bebas (x)

Yaitu variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab oerubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*)

Adapun variabel bebasnya adalah Penempatan karyawan (x)

Sedangkan yang dimaksud dengan penempatan karyawan adalah merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan karyawan adalah hal-hal yang terdapat dalam diri

manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

Dalam penelitian ini variabel bebas dan indikatornya adalah sebagai berikut:

- (1) Pengetahuan (X1) yaitu merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja.
- (2) Kemampuan (X2) ini menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- (3) Sikap (X3) adalah merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan hal ini menyangkut objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

b) Variabel Terikat (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan yaitu hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Adapun penilaian prestasi kerja dapat diukur dari :

- (a) kuantitas hasil kerja
 - (b) kualitas hasil kerja
 - (c) ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- dari definisi operasional masing-masing variabel tersebut dapat kita lihat dalam tabel berikut

Tabel 3.1

Operasional variabel

variabel	Sub variabel	Indikator
Penempatan karyawan	a. pengetahuan	1. dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan informal 2. melalui wawasan membaca
	b. kemampuan	1. menunjukkan kesanggupan 2. kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan
	c. sikap	1. menyangkut mengenai objek, orang, peristiwa 2 bagaimana seseorang merasakan benar, salah

		lebih banyak dibanding waktu sebelumnya
	c. ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	1. waktu penyelesaian sesuai dengan standart yang ditetapkan 2. waktu penyelesaian lebih cepat dibanding rekan kerja lainnya 3. waktu penyelesaian lebih cepat dibanding waktu sebelumnya

4) Skala pengukuran

Menurut pendapat Singarimbun (1995: 111) bahwa salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Yaitu cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang telah tersedia yaitu; "sangat setuju", "setuju", "Ragu-ragu", "tidak setuju", "sangat tidak setuju", jawaban ini kemudian diberi skor 1 sampai 5.

Pada penelitian ini menggunakan skala dimana keseluruhan skor yang dikumpulkan di jumlahkan, yang selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari hasil atau pengaruh antara variabel.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perindustrian dan perdagangan.

Pada mulanya PT. Octa Persada Malang East Java Indonesia adalah perusahaan atas nama atau dimiliki oleh Handoko Panji Wiguno.

Perusahaan ini didirikan di Malang pada tanggal 11 april 1997 dengan nama PT. Octa Mitranusa Persada Malang dan kemudian pada tahun 2001 berubah menjadi PT. Octa Persada Malang berdasarkan putusan pengadilan pemerintah propinsi dinas tenaga kerja No. 04/MEN/1986 tertanggal 11 april 1998 perusahaan ini telah resmi berdiri dengan mempunyai badan hukum.

2. Lokasi Perusahaan

PT. Octa Persada Malang ini berlokasi di jalan Ahmad Yani 140 Kepanjen Malang Indonesia.

3. Anggaran Dasar

Sejak berdirinya perusahaan PT. Octa Persada Malang telah mengalami beberapa kali perubahan anggaran dasar, yang terakhir dengan akta notaris Andrian Handoko,SH No. 03 tanggal 1 Mei 2001.

4. Tujuan Perusahaan

Tujuan dan lapangan usaha dari perusahaan PT. Octa Persada Malang menurut anggaran dasarnya adalah

a. Mengusahakan dalam arti seluas-luasnya, perusahaan-perusahaan mebel, memperdagangkan hasil-hasil perusahaan maupun hasil pokok atau hasil-hasil samping (never produsen) yang didapat sambil mengusahakan hasil-hasil pokok tersebut.

b. Menjalankan segala tindakan yang menuju kearah pelaksanaan maksud tersebut, termasuk juga mendirikan, mengoper atau mengambil bagian dalam perusahaan-perusahaan lain.

5. Struktur Organisasi

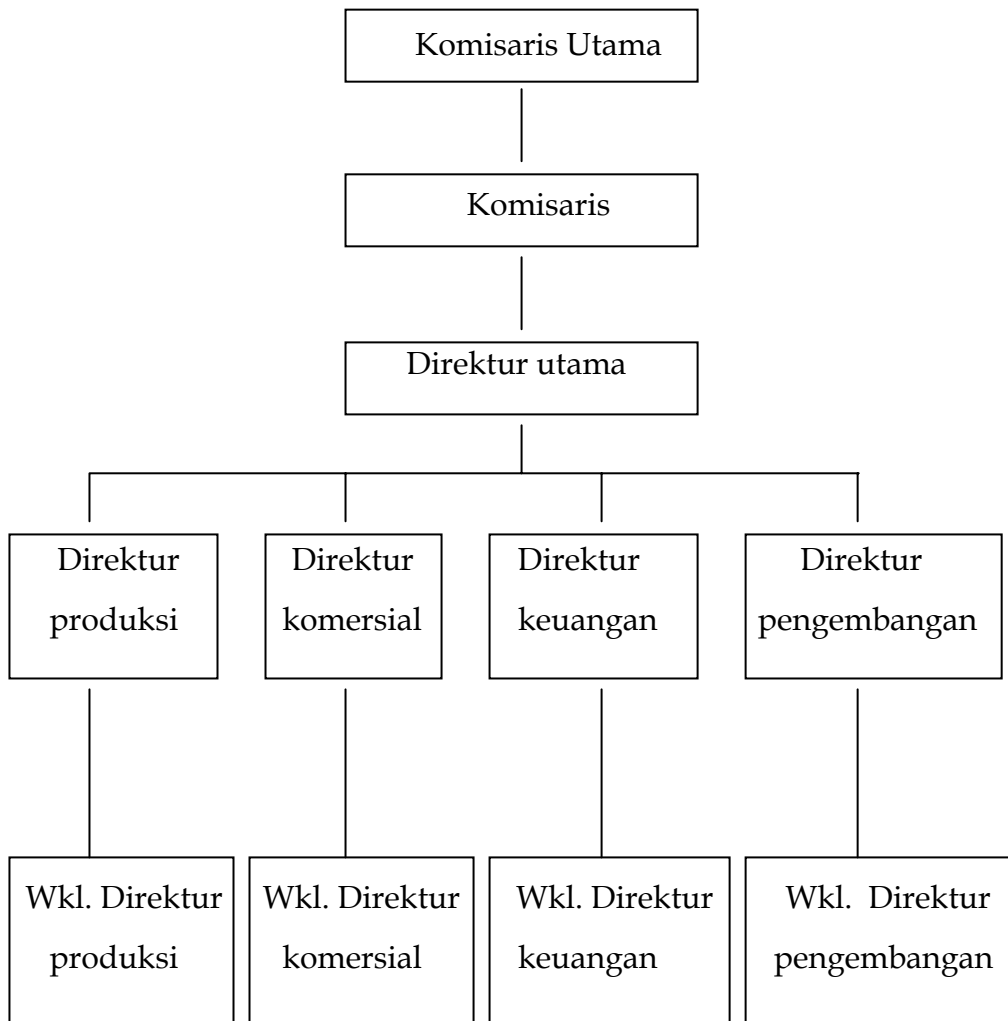
Untuk menjamin kelancaran aktivitas perusahaan maka diperlukan suatu koordinasi dalam perusahaan. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terarahkan, terealisasi serta dapat terjalin kerjasama yang baik antara seorang atasan dengan bawahannya. Atasan, bawahan maupun antara sesama bawahan harus mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri-sendiri.

SUSUNAN NAMA DIREKSI PT. OCTA PERSADA MALANG

Komisaris Utama	: Handoko Panji Wiguno
Komisaris	: DR. Andrian Handoko
Direktur utama	: TM. Anshory SH
Direktur produksi	: Drs. Sumargono
Wakil direktur produksi	: Drs. Hariyanto
Direktur komersial	: Drs. Husein Soeropranto
Wakil direktur komersial	: Agus Pitoko, SE
Direktur keuangan	: Drs. Zaenal Arifin
Wakil direktur keuangan	:Drs. Surbakti F.B
Direktur pengembangan	: Ir. Bambang Soemardiko
Wakil direktur pengembangan	: Ir. Made Purman Wisnu

Sumber: PT. Octa persada Malang

Gambar 4.0
Bagan Struktur Organisasi
PT. Octa Persada Malang



Sumber data : PT. Octa Persada Malang

6. Personalia

a. Jumlah karyawan

Karyawan di perusahaan PT. Octa Persada Malang bagian produksi adalah 370 orang . Dimana 75 orang sebagai karyawan tetap dan 295 orang sebagai karyawan tidak tetap atau pegawai kontrakan.

b. Hari kerja

Jadwal hari - hari kerja dimana pekerjaan dilakukan atas jangka berjalan mulai dari pukul 06.00 atau 07.00 pagi sampai dengan pukul 06.00 atau 07.00 pagi hari berikutnya.

Shif I : 07.00 - 15.00

Shif II : 15.00 - 23.00

Shif III : 23.00 - 07.00

c. Jam kerja

Jam kerja ditetapkan agar para pekerja berada ditempat kerja dan melakukan pekerjaannya pada hari - hari biasa.

d. Jam istirahat

Waktu istirahat 1 jam pada hari kerja dilakukan pekerja secara bergiliran sesuai dengan kepentingan operasional perusahaan. Bila sifat pekerjaan tidak memungkinkan pekerja diberikan waktu istirahat paling sedikit 1/2 jam.

e. Dinas normal

Pada hari senin sampai hari jumat atas dasar 7 jam kerja sehari dan sabtu atas dasar 5 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu.

f. Upah dan Penggajian

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, tentunya mengharapkan suatu balas jasa yang berupa gaji atau upah atas kerjanya.

Demikian pula halnya dengan karyawan diperusahaan Octa Persada Malang ini. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh perusahaan Octa Persada adalah penggajian yang dilakukan seminggu sekali dengan melihat lama bekerja dan bagian atau jabatan yang dipegang ditambah prestasi yang diperoleh selama bekerja. Sehingga antara karyawan yang satu dengan lainnya tidak tahu atau tidak sama berapa jumlah gajinya.

g. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin pekerja didalam perusahaan ini adalah 325 orang laki laki dan 45 orang perempuan
2. Lama bekerja
 - a. 1 - 3 tahun
 - b. 3 - 5 tahun
 - c. 6 - 9 tahun

Tabel 4.1**Statistik Deskriptif Responden Penelitian**

Identitas Responden	Frekuensi Responden	Prosentase
Jenis kelamin:		
Pria	53	67 %
Wanita	26	33 %
Umur:		
20 - 30 tahun	34	43 %
31 - 40 tahun	25	32 %
41 - 50 tahun	12	15 %
51 - 60 tahun	8	10 %
Pendidikan:		
S1	11	14 %
SMU	61	77 %
SLTP	7	9 %
Status Marital:		
Menikah	53	67 %
Belum menikah	26	33 %

Sumber : Data Primer (diolah)

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari pertanyaan tersebut sudah valid atau reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut sudah bisa digunakan untuk dijadikan prediktor variabel yang diteliti.

Butir-butir angket dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dalam penelitian ini nilai r tabel diketahui sebesar 0,15 dan butir-butir angket dikatakan reliabel apabila nilai α dari setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,15) (lampiran tabel statistik).

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X_1)

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	$X_{1.1}$	0,6715	0,15	Valid
2	$X_{1.2}$	0,6277	0,15	Valid
3	$X_{1.3}$	0,5626	0,15	Valid
4	$X_{1.4}$	0,4287	0,15	Valid

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Keterampilan (X_2)

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	$X_{2.1}$	0,3695	0,15	Valid
2	$X_{2.2}$	0,5707	0,15	Valid
3	$X_{2.3}$	0,4164	0,15	Valid
4	$X_{2.4}$	0,2200	0,15	Valid

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Sikap (X₃)

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	X _{3.1}	0,3955	0,15	Valid
2	X _{3.2}	0,2845	0,15	Valid
3	X _{3.3}	0,4892	0,15	Valid
4	X _{3.4}	0,3467	0,15	Valid

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Y _{1.1}	0,2647	0,15	Valid
2	Y _{1.2}	0,3593	0,15	Valid
3	Y _{1.3}	0,3412	0,15	Valid
4	Y _{1.4}	0,2574	0,15	Valid
5	Y _{1.5}	0,3178	0,15	Valid
6	Y _{1.6}	0,4281	0,15	Valid
7	Y _{1.7}	0,3771	0,15	Valid
8	Y _{1.8}	0,3104	0,15	Valid

Sumber : Data primer (diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Alpha	r tabel	Kriteria
1	X_1	0,7666	0,15	Reliabel
2	X_2	0,5822	0,15	Reliabel
3	X_3	0,4602	0,15	Reliabel
4	Y	0,5869	0,15	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari r tabel.

3. Uji Determinasi

Angka R sebesar 0,839 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara prestasi kerja dengan 5 variabel independennya adalah kuat sebesar 83,9%. Angka adjust R square 0,696 artinya variabel-variabel bebas (pengertian, keterampilan, dan sikap) mampu menjelaskan variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 69,6% dan 30,4% variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel selain pengertian, keterampilan, dan sikap.

Tabel 4.7

Hasil Rangkuman Output Regresi Linear Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi	t hitung	Probabilitas
Pengetahuan	0,409	2,592	0,011
Keterampilan	0,074	0,360	0,720
Sikap	0,406	2,242	0,028
Konstanta	11,864		
F Hitung	4,445		
Adjust R Square	0,696		
t tabel	1,99		
F tabel	3,97		
Variabel Terikat = Prestasi kerja			

Sumber: data primer diolah

a. Persamaan Regresi

Dari tabel di atas maka persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 11,864 + 0,409 X_1 + 0,074 X_2 + 0,406 X_3$$

- Konstanta 11,864 berarti bahwa prestasi kerja akan konstan sebesar 11,864% jika tidak dipengaruhi variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

- b_1 0,409 berarti variabel pengetahuan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 40,9% atau berpengaruh positif yang artinya jika pengetahuan ditingkatkan 1% saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 40,9%. Sebaliknya jika pengetahuan diturunkan 1% saja maka prestasi kerja akan menurun sebesar 40,9%.
- b_2 0,074 berarti variabel keterampilan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 7,4% atau berpengaruh positif yang artinya jika keterampilan ditingkatkan 1% saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 7,4%. Sebaliknya jika keterampilan diturunkan 1% saja maka prestasi kerja akan menurun sebesar 7,4%.
- b_3 0,406 berarti variabel sikap mempengaruhi prestasi kerja sebesar 40,6% atau berpengaruh positif yang artinya jika sikap ditingkatkan 1% saja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 40,6%. Sebaliknya jika sikap diturunkan 1% saja maka prestasi kerja akan menurun sebesar 40,6%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat tertentu, dalam hal ini adalah pengaruh bukti langsung, kehandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati terhadap kepuasan konsumen. Suatu variabel secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai

probabilitas lebih kecil dari 0,05. Adapun langkah-langkah pengujian secara parsial sebagai berikut:

1) Uji t untuk variabel pengetahuan (X_1)

a) Formula Hipotesis

H_0 = Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a = Pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b) Nilai t tabel

$$t_{\alpha/2;n-1}$$

$$t_{0.05/2;79-1}$$

$$t_{0.025;78}$$

$$t = 1,99$$

c) Kriteria pengujian

H_0 : diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas > 0.05

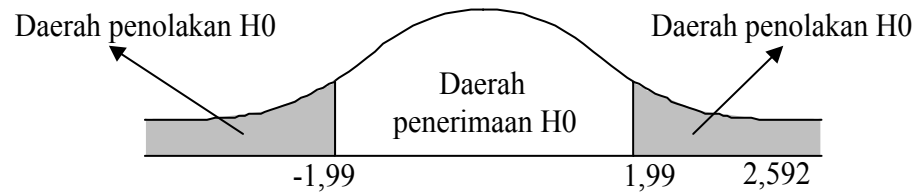
H_0 : ditolak jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas < 0.05

d) Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel pengetahuan = 2,592 dan nilai probabilitas 0,011

e) Kesimpulan

Gambar 4.1



Jadi secara partial variabel pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $t_{\text{tabel}} (-1,98) \leq t_{\text{hitung}} (2,592) \geq t_{\text{tabel}} (1,98)$ dan nilai probabilitas $(0,011) < 0,05$

2) Uji t untuk variabel ketrampilan (X_2)

a) Formula Hipotesis

H_0 = Keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a = Keterampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b) Nilai t tabel

$$t_{\alpha/2; n-1}$$

$$t_{0.05/2; 79-1}$$

$$t_{0.025; 78}$$

$$t = 1,99$$

c) Kriteria pengujian

H_0 : diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas > 0.05

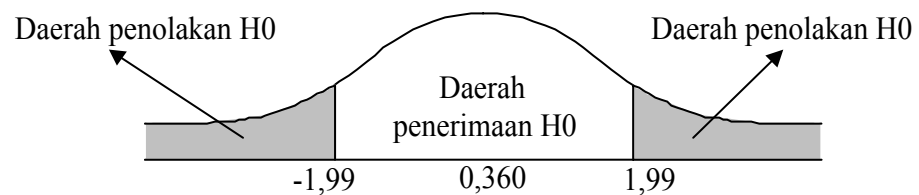
H_0 : ditolak jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai probabilitas < 0.05

d) Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel keterampilan = 0,360 dan nilai probabilitas 0,720

e) Kesimpulan

Gambar 4.2



Jadi secara partial variabel keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $-t_{tabel} (-1,98) \leq t_{hitung} (0,360) \leq t_{tabel} (1,98)$ dan nilai probabilitas $(0,720) > 0,05$

3) Uji t untuk variabel sikap (X_3)

a) Formula Hipotesis

H_0 = Sikap tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a = Sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b) Nilai t tabel

$$t_{\alpha/2; n-1}$$

$$t_{0.05/2; 79-1}$$

$$t_{0.025; 78}$$

$$t = 1,99$$

c) Kriteria pengujian

H_0 : diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas > 0.05

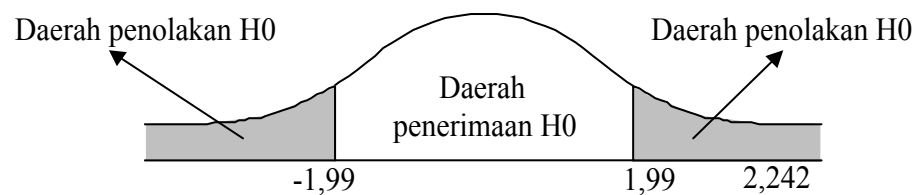
H_0 : ditolak jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas < 0.05

d) Nilai t hitung dan probabilitas

Nilai t hitung variabel sikap = 2,242 dan nilai probabilitas 0,028

e) Kesimpulan

Gambar 4.3



Jadi secara parsial variabel sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karena $-t_{\text{tabel}} (-1,98) \leq t_{\text{hitung}} (2,242) \geq t_{\text{tabel}} (1,98)$ dan nilai probabilitas $(0,028) < 0,05$

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Adapun langkah-langkhanya sebagai berikut:

1) Formulasi hipotesis

H_0 = Variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a = Variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2) Nilai F tabel

$$\begin{aligned} F \text{ Tabel} &= F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}} \\ &= F_{0.05; k-1; n-k} \\ &= F_{0.05; 4-1; 79-4} \\ &= F_{0.05; 3; 75} \\ &= 3,97 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan nilai probabilitas > 0.05

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai probabilitas < 0.05

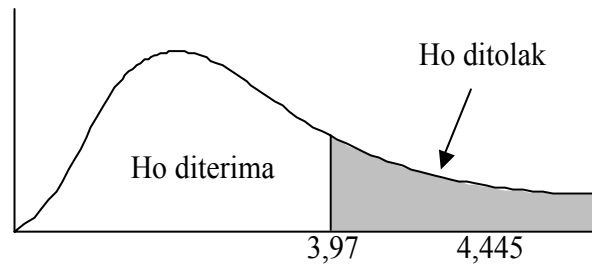
4) Nilai F hitung dan probabilitas

Nilai F hitung 4,445 dan nilai probabilitas 0,006

5) Kesimpulan

$F \text{ hitung} (4,445) > F \text{ tabel} (3,97)$ dan probabilitas $(0.006) < 0.05$

Gambar 4.4



Jadi variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

d. Dominasi Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

Dari ketiga variabel bebas (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (prestasi kerja) adalah variabel pengetahuan, karena mempunyai nilai t hitung terbesar diantara variabel yang lain.

e. Deskripsi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Keempat variabel tersebut terdiri dari beberapa item pertanyaan. Berikut akan dijelaskan hasil dari questioner yang telah diisi oleh para responden:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuesensi Jawaban Responden
Variabel Bukti Langsung(X₁)

No	Item	Pernyataan									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan	30	38	31	39.2	7	8.9	5	6.3	6	7.6
2.	Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman masing-masing	28	35.4	32	40.5	3	3.8	7	8.9	9	11.4
3.	Materi yang anda peroleh selama jenjang pendidikan sangat mendukung dalam pekerjaan anda	23	29.1	27	34.2	11	13.9	9	11.4	9	11.4
4.	Pengetahuan yang anda miliki sangat mendukung dalam pekerjaan anda	33	41.8	33	41.8	9	11.4	1	1.3	3	3.8

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menjelaskan tentang jawaban responden terhadap variabel pengetahuan. Tabel di atas menunjukkan bahwa penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan, pengetahuan dan pengalaman masing-masing karyawan, materi yang diperoleh karyawan selama jenjang pendidikan sangat

mendukung dalam pekerjaan karyawan, dan Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat mendukung dalam pekerjaan karyawan

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Keandalan (X₂)

No	Item	Pernyataan									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penempatan karyawan diperusahaan sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki	2 6	32.9	32	40.5	1 0	12.7	7	8.9	4	5.1
2.	Anda senang dan menyukai posisi jabatan dalam pekerjaan saat ini	2 4	30.4	32	40.5	1 0	12.7	7	8.9	6	7.6
3.	Anda selalu mengerjakan tugas-tugas dengan benar dan sungguh-sungguh	2 6	32.9	40	50.6	2	2.5	0	0	11	13.9
4.	Anda selalu terbuka dalam menerima saran dan pendapat serta kritikan tentang pekerjaan	2 4	30.4	36	45.6	3	3.8	0	0	16	20.3

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menjelaskan tentang jawaban responden terhadap variabel keterampilan. Tabel di atas menunjukkan bahwa penempatan karyawan di perusahaan sesuai dengan keterampilan yang anda miliki, karyawan senang dan menyukai posisi jabatan dalam pekerjaannya saat ini, karyawan selalu mengerjakan tugas-tugas dengan benar dan sungguh-sungguh, karyawan selalu terbuka dalam menerima saran dan pendapat serta kritikan tentang pekerjaan.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Daya Tanggap (X_3)

No	Item	Pernyataan									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan dapat anda selesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	13	16.5	40	50.6	8	10.1	1	1.3	17	21.5
2.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7	8.9	35	44.3	5	6.3	2	2.5	30	38

3.	Pekerjaan dapat anda selesaikan dengan kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan	8	10.1	39	49.4	6	7.6	1	1.3	25	31.6
4.	Anda dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepada anda.	18	22.8	42	53.2	8	10.1	3	3.8	8	10.1

Sumber: data primer diolah

Tabel di atas menjelaskan tentang jawaban responden terhadap variabel sikap. Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan, dan karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepadanya.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuesensi Jawaban Responden
Variabel Kepuasan Konsumen (Y)

No	Item	Pernyataan									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Jumlah hasil kerja anda sama atau setara dengan hasil kerja rekan anda.	3	3.8	10	12.7	36	45.6	14	17.7	16	20.3
2.	Jumlah hasil kerja anda sama dengan jumlah standart yang ditentukan perusahaan.	7	8.9	40	50.6	10	12.7	6	7.6	16	20.3
3.	Mutu kerja yang anda capai lebih baik dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan perusahaan.	8	10.1	31	39.2	5	6.3	0	0	35	44.3
4.	Mutu kerja yang telah anda capai sekarang lebih baik daripada waktu yang lalu.	17	21.5	44	55.7	4	5.1	7	8.9	7	8.9
5.	Kualitas kerja anda sudah memenuhi standart perusahaan.	11	13.9	39	49.4	6	7.6	0	0	23	29.1
6.	Waktu yang disediakan dapat anda pergunakan secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	15.2	40	50.6	8	10.1	4	5.1	15	19
7.	Penggunaan waktu kerja anda sama atau setara dengan penggunaan waktu kerja rekan	2	2.5	11	13.9	31	39.2	21	26.6	14	17.7

	anda yang lain.										
8.	Penggunaan waktu kerja anda sudah memenuhi standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.	6	7.6	44	55.7	6	7.6	7	8.9	16	20.3

Tabel di atas menjelaskan tentang jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah hasil kerja karyawan sama atau setara dengan hasil kerja rekan karyawan, jumlah hasil kerja karyawan sama dengan jumlah standart yang ditentukan perusahaan, mutu kerja yang dicapai karyawan lebih baik dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan perusahaan, mutu kerja yang dicapai karyawan sekarang lebih baik daripada waktu yang lalu, kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standart perusahaan, waktu yang disediakan dapat dipergunakan karyawan secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, penggunaan waktu kerja karyawan sama atau setara dengan penggunaan waktu kerja rekan karyawan yang lain, penggunaan waktu kerja karyawan sudah memenuhi standart yang telah ditentukan oleh perusahaan.

BAB V PENUTUP

B. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di perusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang maka dapat disimpulkan

1. Secara parsial variabel keterampilan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai t hitungnya lebih kecil dari t tabel ($0,360 < 1,99$), sedangkan variabel pengetahuan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,592, 2,242 > 1,99$).
2. Secara simultan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($4,445 > 3,97$).
3. Dari ketiga variabel independen (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja adalah variabel pengetahuan karena mempunyai nilai t hitung yang paling besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel yang lain.

C. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namung demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain :

1. Dari sisi akademis

- a. Dilakukan penelitian terhadap variabel – variabel lain diluar variabel penempatan karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
- b. Melakukan penelitian ini dengan variabel atau dengan menambah objek penelitian namun dengan menggunakan alat analisis yang berbeda sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih luas lagi dan dapat terinci dengan jelas.

2. Dari sisi perusahaan

- a. Apabila perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan prestasi karyawan maka sebaiknya yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah variabel ketrampilan mengingat bahwa variabel ini yang dominan dalam menentukan prestasi kerja tetapi dengan tidak mengabaikan variabel yang lainnya.

b. Komplain merupakan bentuk dari rasa ketidakpuasan terhadap sesuatu hal yang dirasakan masih kurang. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan sebaiknya memperhatikan komplain atau keluhan dari konsumen dan menindak lanjutinya.

DAFTAR PUSTAKA

Al - Quran Al - Karim

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Edisi Revisi, Jakarta, 1997

Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Cetakan kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1993

Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, CV Rajawali, Jakarta, 1985

Gomes. E. Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2000

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPEC, Yogyakarta, 1996

Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)* PT Toko Gunung Agung, Jakarta, 2000

Komaruddin, *Pengadaan Tenaga Kerja*, CV Rajawali, Jakarta, 1993

Martoyo, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, 1996

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda, Bandung, 2000

Singarimbun M dan Efendi S, *Metode Statistik Survey*, Jakarta, LP3ES, 1995

Siswanto, Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1989

Husein, Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia:
Jakarta, 2001

Qordlowi, yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Robbani,
press, Jakarta, 1995

Rahayu, Muji, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*,
Fakultas Ekonomi, UNIBRAW, 2000

Nitisemito, Alex, *Manajemen Suatu Dasar Pengantar*, Ghalia Indonesia,
Jakarta, 1996

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI, CV. Alfabeta, Bandung, 2001

EDOMAN WAWANCARA

1. Gambaran Umum Perusahaan :
 - a. Sejarah Singkat Perusahaan ?
 - b. Lokasi Perusahaan ?
 - c. Struktur Organisasi Perusahaan ?

2. Personalia :
 - a. Jumlah Karyawan ?
 - b. Kualitas Karyawan ?
 - c. Upah dan Sistem Penggajian ?
 - d. Jam Kerja Karyawan ?

3. Kegiatan Usaha Perusahaan :
 - a. Bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi ?
 - b. Mesin dan Peralatan ?
 - c. Tahap-tahap Proses Produksi ?
 - d. Hasil Produksi ?

4. Pemasaran :
 - a. Daerah Pemasaran ?
 - b. Jumlah agen ?
 - c. Kebijakan harga jual ?
 - d. Cara Penjualan dan Pembayaran ?
 - e. Pesaing ?

5. Keuangan Perusahaan ?
 - a. Sumber dana ?
 - b. Modal Perusahaan ?

KUISIONER

Berilah tanda silang (X) untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi serta saudara alami diperusahaan selama ini.

1. Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
2. Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman masing-masing
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
3. Materi yang anda peroleh selama jenjang pendidikan sangat mendukung dalam pekerjaan anda.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
4. Pengetahuan yang anda miliki sangat mendukung dalam pekerjaan anda
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
5. Penempatan karyawan diperusahaan sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
6. Anda senang dan menyukai posisi jabatan c. Ragu-ragu an dalam pekerjaan saat ini
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
7. Anda selalu mengerjakan tugas-tugas dengan benar dan sungguh-sungguh
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
8. Anda selalu terbuka dalam menerima sara c. Ragu-ragu n dan pendapat serta kritikan tentang pekerjaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
9. Pekerjaan dapat anda selesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
10. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
11. Pekerjaan dapat anda selesaikan dengan kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
12. Anda dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepada anda
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
13. Jumlah hasil kerja anda sama atau setara dengan hasil kerja rekan anda.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
14. Jumlah hasil kerja anda sama dengan jumlah standart yang ditentukan perusahaan.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
15. Mutu kerja yang anda capai lebih baik dibandingkan dengan stndart yang telah ditentukan perusahaan.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju

16. Mutu kerja yang telah anda capai sekarang lebih baik daripada waktu yang lalu.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
17. Kualitas kerja anda sudah memenuhi standart perusahaan.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
18. Waktu yang disediakan dapat anda pergunakan secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
19. Penggunaan waktu kerja anda sama atau setara dengan penggunaan waktu kerja rekan anda yang lain.
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
20. Penggunaan waktu kerja anda sudah memenuhi standart yang telah dditentukan oleh perusahaan
a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d Tidak setuju e. Sangat tidak setuju