

**ANALISIS FAKTOR PENEMPATAN JABATAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. ZAMAN TEKNINDO PEKANBARU**

***ANALYSIS OF JOB PLACEMENT FACTORS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN ZAMAN TEKNINDO PEKANBARU***

Muhammad Arif¹, Bayu Ardiyan²
Universitas Islam Riau^{1,2}
muhammadarif@fis.uir.ac.id¹

Submit, 11-04-2019 *Accepted*, 03-05-2019 *Publish*, 08-05-2019

ABSTRACT

Humans as labor in company activities have a very important role. The purpose of this study was to determine the effect of the position placement factor on employee performance at PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. The types and sources of data used in this study are primary data and secondary data with a total sample of 44 people. Sampling is done using the census method. Whereas to determine the magnitude of the influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y), Simple Regression analysis was used with the help of the Set 17. Package for Social Science (SPSS) device based on the results of the Simple Linear Regression. employee work at PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Thus to obtain high work performance, the management at PT. Zaman Teknindo Pekanbaru needs to pay attention to the application of work placements that are in accordance with what is owned by the employee such as ability, skills and experience and the better the work placement that is set by the company, the better the workplace pays generated by the employee.

Keywords: *Job Performance, Job Placement*

ABSTRAK

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor penempatan jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Sederhana dengan bantuan perangkat Setatical Package For Social Science (SPSS) versi 17. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana di peroleh kesimpulan bahwa faktor Penempatan jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Dengan demikian untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi, maka manajemen pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru perlu memperhatikan penerapan penempatan kerja yang sesuai dengan apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut seperti kemampuan, ketrampilan dan juga pengalaman dan Semakin baik penempatan kerja yang di tetapkan perusahaan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kata Kunci : *Prestasi Kerja, Penempatan kerja*

PENDAHULUAN

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 manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang

memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

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.

PT. Zaman Teknindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Project Mechanical and engineering*. Pada saat ini PT. Zaman Teknindo terdaftar sebagai salah satu Vendor PT. Telkomsel Selular. yang diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaan *Full Site Maitenance* Tower yang Meliputi di regional Sumatera bagian utara, Sumatera bagian tengah dan Sumatera bagian selatan, Dengan total keseluruhan sebanyak 420 Site yang dipercayakan oleh PT. Telkomsel Selular kepada PT. Zaman Teknindo.

Hal yang sangat diharapkan oleh pihak manajemen PT. Zaman Teknindo Pekanbaru adalah bagaimana profitabilitas tercapai dengan

maksimum, dengan ditempatkannya karyawan pada bidang-bidang tertentu, meskipun belum sesuai dengan klasifikasi jabatan yang telah ditetapkan.

Berikut disajikan tabel berupa tugas dan hasil penilaian kinerja tiap bagian yang terdapat pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

Tabel 1 Daftar Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan

No	Bagian	Standar penilaian (Orang)			Jumlah (orang)
		A	B	C	
		1	Manager Project	1	
2	Supervisor Project	-	1	-	1
3	Manager Keuangan	1	-	-	1
4	Manager Operasional	2	-	-	2
5	Supervisor Operasional	-	1	-	1
6	Supervisor Administrasi	1	-	-	1
7	Staff Administrasi	3	3	4	10
8	Coordinator Lapangan	4	2	3	9
9	Tekhnisi Project	10	5	3	18
JUMLAH		22	12	10	44

Sumber : PT. Zaman Teknindo Pekanbaru 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru dibagi menjadi 3 kategori yaitu A dipredikat Amat baik, B dipredikat Baik, dan dipredikat Cukup. Jumlah karyawan yang berada pada kategori amat baik sebanyak 22 orang dan kategori baik 12 orang serta kategori cukup sebanyak 10 orang. Penilaian kinerja karyawan pada kategori amat baik lebih dominan, walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam proses penilaian kinerja. hal ini menandakan

semakin meningkatnya kinerja karyawan di lingkungan kerja pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru.

Dari tahun 2009 PT. Zaman Teknindo telah menjadi mitra PT. Telkomsel di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel. Untuk Regional Sumbagteng PT. Zaman Teknindo menjadi mitra PT. Telkomsel dalam pelaksanaan pekerjaan Full Manitenance Contract (FMC), Overhould genset, perbaikan-perbaikan akses jalan di area site serta pekerjaan-pekerjaan pasang baru PLN di beberapa site PT. Telkomsel di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel yang secara detail meliputi pekerjaan.

Atas prestasi kerja yang telah di raih oleh PT. Zaman Teknindo sebelumnya, maka pada tahun 2013 ini PT. Telkomsel kembali mempercayakan pekerjaan Full Maintenance Contract untuk di regional Sumbagut, Sumbagteng dan Sumbagsel kepada PT. Zaman Teknindo.

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

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau

tidaknya seseorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

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

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. (Hasibuan, 2010). Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. (Rivai, 2009). Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda. (Marihot, 2005)

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

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui pelaksanaannya. Sejalan dengan hal tersebut prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar (Umar, 2005). Bilamana seseorang pelamar memenuhi syarat dalam suatu tingkatan prosedur, ia dapat meneruskan pada langkah

berikutnya. Oleh karena itu diperlukan spesifikasi jabatan dan langkah prosedur penempatan personalia, sehingga para seleksi dapat membandingkan pelamar itu dengan syarat-syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan tersebut. Dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia. Untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus dipenuhi 3 (tiga) buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut (Flippo, 1984) :

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

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

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Menurut Siswanto (2005) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis. Faktor prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawab.
 2. Faktor Pengalaman. Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.
 3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental. Faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki.
 4. Faktor Sikap. Sikap merupakan bagian hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.
 5. Faktor Status Perkawinan. Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.
 6. Faktor Usia. Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.
- Menurut ajaran Islam suatu pekerjaan merupakan tanggung jawab atau amanah ilmiah dan oleh karena itu hendaknya diberikan kepada yang tepat dan tanggung jawab hendaknya diberikan kepada orang yang mampu memikulnya dan yang mempunyai kemampuan untuk bertindak adil atas amanah yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu seharusnya manusia menolak tugas dan urusan-urusan yang tidak mampu dilaksanakan. Rasulullah SAW bersabda yang artinya *“Orang Mukmin seharusnya tidak menjerumuskan dirinya sendiri (pada kesulitan). Sahabat bertanya, ‘bagaimana dia menjerumuskan dirinya sendiri ?’ Rasul menjawab, dia memikulkan pada dirinya urusan-urusan yang tidak mampu dipikulnya”*.
- Hal ini dijelaskan dalam surah Al-Israa’ ayat 36 Allah berfirman :

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya”.

Pekerjaan merupakan suatu amanat wajib diberikan kepada orang yang berhak menerimanya, begitu juga dalam menempatkan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu harus dilihat dahulu apakah orang tersebut benar-benar mempunyai kemampuan dalam mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tidak karena pekerjaan juga merupakan amanat yang harus dipegang oleh penerimanya.

Ada beberapa pendapat yang berbeda mengenai definisi prestasi kerja, adalah sebagai berikut; prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2005). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. (Marihhot, 2005)

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, 2005). Penilaian prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara, 2005).

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. (Hasibuan,

2010). Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. (Sikula dalam Hasibuan, 2010).

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 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. Dari pendapat Mangkunegara (2005) tentang definisi penilaian prestasi kerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu:

1. Kualitas adalah mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Champion Paper and Fibre Compony dalam Flippo (1984) kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Sastrohadiwiryono, 2004).
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan

- yang dilakukannya. (Siswanto, 2005).
4. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. (Siswanto, 2005).
 5. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. (Siswanto, 2005)
 6. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2004).

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil yang baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal ini, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik.

Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:

"Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan". (QS. Al-Najm: 39). Rasulullah SAW juga bersabda dalam hadits yang diriwayatkan Al Bukhari yang artinya : *"Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik daripada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri".* (HR. Bukhari)

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah *"tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal."* Allah Swt berfirman : *"Dan katakanlah wahai Muhammad, beramallah kamu akan segala apa yang diperintahkan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan."* (At-Taubah: 105).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Zaman Teknindo Pekanbaru yang beralamat di jalan Srikandi Komp. Ruko Wadya Graha II No. 7-8 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru yang berjumlah 44 orang. Karena jumlah populasi sedikit, maka untuk melakukan penelitian dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Analisis data yang digunakan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuisisioner) suatu variable penelitian dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu Uji Validitas, adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji Reliabilitas, adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-) (Ghozali, 2005). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Uji Normalitas, adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indevidenden mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tekhnik analisa data menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja maka dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi sederhana. Regresi sederhana yaitu bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau tidak berpengaruhnya variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi sedehana adalah sebagai berikut : $Y = a + bX$ Dimana : X = penempatan karyawan, A = konstanta, b = koefisien regresi, Y = Prestasi Kerja.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji siqnifikansi parameter individual (t test). Untuk

menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

HASIL P DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian PT. Zanam Teknindo Pekanbaru

PT. Zaman Teknindo didirikan pada tanggal 30 / JULI /2009 dan berlokasi di Jalan Jln. Srikandi Komp Ruko Wadya Graha Ii No. 7 - 8 Pekanbaru. Data Perizinan yang mendasari berdirinya PT. Zaman Teknindo adalah :

1. Akte Notaris No. AHU-10960.AH.01.02 TAHUN 2010
2. Domisili Perusahaan No. 1441/BPT/2009
3. Pengusaha Kena Pajak PEM-660/WPJ.02/KP.0403/2011
4. Nomor Pokok Wajib Pajak No. 02.999.545.3-216.000
5. Tanda Daftar Perusahaan No. 040115107510
6. SIUP No. 956/Dinas 04.01/USDAG/X/2009

PT. Zaman Teknindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Mechanical & Enginering*. Pada saat ini PT. Zaman Teknindo terdaftar sebagai salah satu Vendor PT. Telkomsel Selular. yang diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaan *Full Site Maitenance* Tower yang Meliputi di regional Sumatera bagian utara, Sumatera bagian tengah dan Sumatera bagian selatan, Dengan total keseluruhan sebanyak 420 Site yang dipercayakan oleh PT. Telkomsel Selular kepada PT. Zaman Teknindo.

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner.Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat

penggunaan kuisisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$r_{tabel} = df ; (n - 2)$$

$$= 5\% ; (44-2)$$

$$= (0,05) ; 42$$

$$= 0,25$$

Berdasarkan hitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penempatan kerja	X.1	0,559	0,25	Valid
	X.2	0,702	0,25	Valid
	X.3	0,695	0,25	Valid
	X.4	0,702	0,25	Valid
	X.5	0,659	0,25	Valid
	X.6	0,656	0,25	Valid
	X.7	0,391	0,25	Valid
	X.8	0,365	0,25	Valid
	X.9	0,669	0,25	Valid
	X.10	0,446	0,25	Valid

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisisioner mengenai variabel lingkungan kerja ternyata memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa

instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

Sedangkan hasil pengujian validitas untuk variabel prestasi kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variable Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja	Y.1	0,408	0,25	Valid
	Y.2	0,453	0,25	Valid
	Y.3	0,355	0,25	Valid
	Y.4	0,481	0,25	Valid
	Y.5	0,434	0,25	Valid
	Y.6	0,404	0,25	Valid
	Y.7	0,338	0,25	Valid
	Y.8	0,462	0,25	Valid
	Y.9	0,587	0,25	Valid
	Y.10	0,451	0,25	Valid

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel 3 disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel kinerja karyawan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian (pertanyaan) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti, dan membandingkannya dengan nilai Alpha Kritis :

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

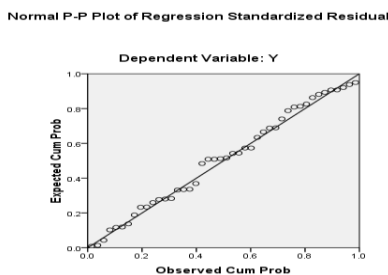
Variabel	Jumlah Indicator	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Ket
Penempatan Kerja	10	0,869	0,60	Reliabel
Pestasi Kerja	10	0,771	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari pada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Model Regresi Sederhana

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Rekapitulasi Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	2.6310.339
Penempatan (X)	

Sumber: Data olahan 2014

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.631 + 0.339X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstantasebesar 2.631 menyatakan bahwa jika tidak ada penempatan kerja, maka nilai prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru tetap sebesar 2.631.
2. Koefisien regresi sebesar 0.339 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai penempatan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru sebesar 0.339 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t hitung, yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah 1.680. Berikut ini hasil perhitungan t- hitung dari program SPSS :

Tabel 6 Analisis Perhitungan t-hitung

Model persamaan	B	Standar Error	t- hitung	Sig
Konstanta	2.631	0.375		0.000
Penempatan kerja	0.339	0.101	3.372	0.002

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 3,372 dan nilai t-tabel sebesar 1,680. ini berarti Penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan H_0 ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi menunjukkan suatu hubungan yang erat antara variabel bebas lingkungan kerja (X) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.194	.43808

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan 2014

Koefisien digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas atau penempatan karyawan (X) dengan variabel terikat atau prestasi kerja (Y). pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi penentu berganda (R^2). Nilai koefisien penentu berganda (mendekati 1) maka semakin tepat suatu garis linier digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Tabel 8 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat lemah atau pengaruh sangat lemah
0,20 - < 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh rendah
0,40 - < 0,70	Keeratan hubungan cukup kuat atau pengaruh cukup kuat
0,70 - < 0,90	Keeratan hubungan kuat atau pengaruh kuat
> 0,90	Keeratan hubungan sangat kuat atau pengaruh sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2005)

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai korelasi (R) sebesar 0,462 menurut standar kategori Sugiono tingkat pengaruh penempatan kerja dan

prestasi kerja karyawan adalah cukup kuat atau pengaruhnya cukup kuat.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) jika nilai yang diperoleh mendekati satu, maka makin makin tepat suatu garis linear dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Dari hasil perhitungan pada tabel 5.11 diperoleh hasil nilai R square (R^2) sebesar 0,213 hal ini meneunjukkan bahwa 21,3% perubahan pada prestasi kerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yakni penempatan kerja, sedangkan 78,7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh penelitian ini.

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,372 > t$ table 1,680 dan nilai signifikannya 0,05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung 3,372 dan t tabel 1,680, oleh karena t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai korelasi (R) sebesar 0,462 menurut standar kategori Sugiono tingkat pengaruh penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan adalah cukup kuat atau pengaruhnya cukup kuat dan diperoleh hasil nilai R square (R^2) sebesar 0,213 hal ini meneunjukkan bahwa 21,3% perubahan pada prestasi kerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yakni penempatan kerja, sedangkan 78,7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh penelitian ini.

Penempatan karyawan sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan karena penempatan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas yang baik, tingkat kreatifitas dan inisiatif yang tinggi serta tanggung jawab rasa memiliki terhadap pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Arif 2018).

Prestasi kerja pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru masih belum memuaskan karena dalam oprasioal PT. Zaman Teknindo Pekanbaru belum menerapkan Penempatan Karyawan yang sesungguhnya diharapkan karyawan, seharusnya perusahaan menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut (Saputra, 2009). Dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Zaman Teknindo Pekanbaru, beberapa kebijakan penempatan karyawan seperti penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan kurang disetujui oleh karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan pembenahan terhadap kebijakan tersebut kearah yang lebih baik agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Dengan demikian untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan penempatan kerja yang sesuai dengan apa yang dimiliki oleh karyawan

tersebut seperti kemampuan, ketrampilan dan juga pengalaman. Penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. Semakin baik penempatan kerja yang di tetapkan perusahaan maka semakin baik pula pestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Saran

Melalui Penelitian ini dapat di sarankan kepada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru agar senantiasa membuat perancangan sebaik-baiknya dalam menempatkan karyawan pada posisi pekerjaannya masing-masing atas dasar pertimbangan tertentu seperti pendidikan, keahlian, dan lain-lain. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel maupun objek pada penelitian ini ke arah yang lebih maju lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, P, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arif, Muhammad. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Jurnal Al-Hikmah*: Vol. 15 (1): 42-63.
- Flippo Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia* (terjemahan) Jilid I. PT Erlangga: Jakarta.
- Marihot, Hariandja, T.E. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Saputra, Hendra. (2009). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Resty Pekanbaru. *FEKONSOS UIN SUSKA Riau*
- Imam Ghozali, (2005), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta,
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, H. B, (2005). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- .Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, ALFA BETA. Bandung
- Tasmara Toto. (2005). *Etos Kerja Pribadi Muslim*.PT. Dana Bhakti Wakaf: Yogyakarta.
- Umar, Husein, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cet. terakhir, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta