

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT. WIJAYA KARYA BETON BINJAI**

SKRIPSI

OLEH

ISYA EVISIANI

148320175



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Wijaya
Karya Beton Binjai
Nama : ISYA EVISIANI
NPM : 14.832.0175
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Idris Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 15/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 April 2019



ISYA EVISIANI
148320175

ABSTRAK

ISYA EVISIANI. 148320175. 2018, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai. Jenis penelitian ini asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini berjumlah 100 orang dengan pengambilan sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian iniregresi linier berganda membuktikan bahwa variabel penempatan kerja 5,142 dan variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 6,314 yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk koefisien penempatan kerja $0,00 < 0,05$ maka penempatan kerja (X_1) signifikan mempengaruhi prestasi kerjakaryawan (Y) dan nilai signifikan untuk koefisien karakteristik pekerjaan $0,00 < 0,05$ maka karakteristik pekerjaan (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). nilai F hitung $8,693 > F_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ bahwa faktor-faktor penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Wijaya Karya Beton Binjai.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Prestasi kerja

ABSTRACT

ISYA EVISIANI. 148320175. 2018, *The Effect of Job Placement and Job Characteristics on Work Performance at PT. Wijaya Karya Beton Binjai.*

The purpose of this study is to find out whether the placement and job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Wijaya Karya Beton Binjai. This type of associative research is research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 100 people with a sample of 50 people. The results of this study are based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In this examiner multiple linear regression proves that the work placement variable is 5.142 and the job characteristics variable shows the results with a regression coefficient of 6.314 which affects employee performance positively and significantly, significant value for job placement questionnaire is $0.00 < 0.05$, the job placement (X_1) significantly affect employee performance (Y) and significant value for the worker characteristics questionnaire $0.00 < 0.05$, so the job characteristics (X_2) affect employee performance (Y). F value calculated $8.693 > F_{table} 3.20$ and significant value of $0.00 < 0.05$ that the factors of job placement and job characteristics had a positive and significant effect on the performance of employees at PT Wijaya Karya Beton Binjai.

Keywords: Work Placement, Job Characteristics, Work Performance

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai”

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan strata 1 serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terealisasikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tidak habis-habisnya memberikan dukungan terbaik kepada saya
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hesti Sabrina, SE, MSi, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat penting dan sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Tedy Pribadi, SE, MSi, selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan dan masukan-masukan berartinya kepada penulis untuk skripsi ini.
7. Kepada adik saya Muhammad Yudha dimana berkat doa dan dukungan yang tanpa henti dan letih hingga sanggup memotivasi saya dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya Diney Aila Rahmadani, Rogayah Jamil, Lesya Maysarah, Dwiki febian, Hadi Manorangi, Aini dan Hajizah yang selalu menjadi pendongkrak semangat saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk Alm. Andy Syahputra sahabat saya dan tidak lupa Puji Prasetyo serta Syahrul Muslim Siregar yang memotivasi dan mengingatkan saya untuk gigih dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Dan untuk teman-teman stambuk 2014 manajemen A yang telah berkontribusi banyak dalam usaha meningkatkan semangat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini jauh dari sempurna. hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karenanya semoga penulis dapat menjadi lebih baik di kemudian hari. Akhirnya dengan segala kekurangan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 10 April 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Prestasi Kerja.....	7
2.1.1. Pengertian Prestasi.....	7
2.1.2. Manfaat Penilaian.....	8
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi.....	8
2.1.4. Aspek-aspek Prestasi Kerja.....	9
2.1.5 Indikator Prestasi Kerja.....	10
2.2 Penempatan kerja.....	11
2.2.2 Indikator Penempatan kerja.....	13
2.2.3 Metode Penempatan kerja.....	14
2.2.4 Syarat-syarat Penempatan Kerja.....	15
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	15
2.3. Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.3.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	16

2.3.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan	18
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.4.1 Kerangka Konseptual	21
2.4.2 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Lokasi Tujuan.....	24
3.3 Waktu Penelitian	24
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sample.....	25
3.4.3 Definisi Operasional	27
3.4.4 Jenis dan Sumber Data	28
3.4.5 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4.6 Pengukuran Variabel.....	30
3.4.7 Teknik Analisis Data.....	30
3.4.7.3 Uji Reabilitas	31
3.4.7.4 Uji Statistik	32
3.4.7.5 Uji T Parsial.....	33
3.4.7.6 Uji Asumsi Klasik	34
3.4.7.7 Koefisien Determinasi	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	36

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton	37
4.1.3 Karakteristik Responden	37
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.2.1 Uji Validitas	40
4.2.2 Uji Reliabilitas	42
4.3 Uji Asumsi Klasik	42
4.3.1 Uji Normalitas Data	42
4.3.2 Uji Multikolinearitas	43
4.3.3 Uji Heterokedastisitas	43
4.4 Regresi Linier Berganda	45
4.5 Uji Hipotesis.....	47
4.5.1 Uji Parsial.....	47
4.5.2 Uji Simultan	48
4.5.3 Koefisien Determinasi.....	59
4.6 Pembahasan.....	50
4.6.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	50
4.6.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel II.1	Pelaksanaan Penelitian.....	25
Tabel III.2	Definisi Operasional	27
Tabel IV.2	Instrumen skala likert.....	30
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja	40
Table IV.7	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan	41
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	41
Tabel IV.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel IV.12	Regresi Berganda.....	46
Tabel IV.13	Coefficients(a)	48
Tabel IV.14	Uji F.....	50
Tabel IV.15	Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	22
Gambar II.2	Hubungan Potensi karyawan Terhadap Prestasi Kerja.....	22
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	37
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi manajemen harus dapat memilah sumber daya manusia yang tepat agar aktivitas yang berjalan dalam perusahaan tersebut dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif tentunya tenaga kerja yang berkualitas dan profesional sesuai pada tempatnya sangat dibutuhkan. Suatu organisasi tentunya menginginkan tenaga kerja maupun sumber daya manusia yang kompeten agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Bahkan dalam era ini setiap individu memiliki tingkat kompeten yang berbeda antara satu dengan yang lain. Untuk itu perusahaan agaknya dapat memilah tenaga kerja yang paling sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka sediakan di dalam perusahaan itu sendiri.

Dalam menemukan sumber daya yang tepat dan sesuai dengan keinginan organisasi perusahaan biasanya melakukan serangkaian seleksi terhadap calon karyawan mereka agar tenaga kerja yang didapatkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Selanjutnya karyawan yang telah lolos seleksi akan ditempatkan pada pekerjaan/jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka agar tidak terjadi obstruksi yang pada akhirnya mengganggu jalannya aktivitas yang sedang berjalan di perusahaan karena kesalahan penempatan sumber daya manusia itu sendiri.

Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan. Karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat.

Dalam kondisi jumlah personil yang tersedia lebih banyak dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang ada, maka untuk seleksi penempatan dapat dilaksanakan secara optimal karena mereka yang terbaiklah yang akan dipilih. Tapi apabila sebaliknya dimana posisi yang lowong lebih banyak personil yang tersedia, masih memungkinkan dilakukan pengelompokkan dan penempatan yang optimal, melalui penempatan personil yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan.

PT. Wijaya Karya Beton Binjai merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan di Indonesia. PT. Wijaya Karya Beton Binjai sendiri memiliki aktivitas yang sangat kompleks dengan sumber

daya manusia cukup besar, dimana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berbeda-beda. Penempatan kerja terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria, prosedur dan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja tentunya akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki karena penempatan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Fenomena kejadian yang disebabkan penempatan kerja dikarenakan adanya karyawan yang keluar, pensiun, maupun meninggal dunia pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai mengakibatkan perlu dilakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru ataupun melakukan promosi dan transfer pada karyawan lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilannya. Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh gambaran tentang perlunya penempatan kerja yang memfokuskan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Dalam fenomena karakteristik pekerjaan sendiri adalah adanya perekrutan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan oleh manajer guna menambah sumber daya yang ada. Melalui adanya perekrutan manajer diharapkan agar dapat memilih sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk hal itu karakteristik pekerjaan sendiri dibutuhkan agar dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka.

Dengan demikian penempatan karyawan ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan karyawan yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam organisasi.

Dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA BETON BINJAI.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Binjai?

3. Apakah penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
3. Untuk mengetahui apakah penempatan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis

Sendiri agar dapat memperbanyak wawasan dalam mengetahui pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai maupun sebagai penambah wawasan dengan pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan

- b. Bagi perusahaan

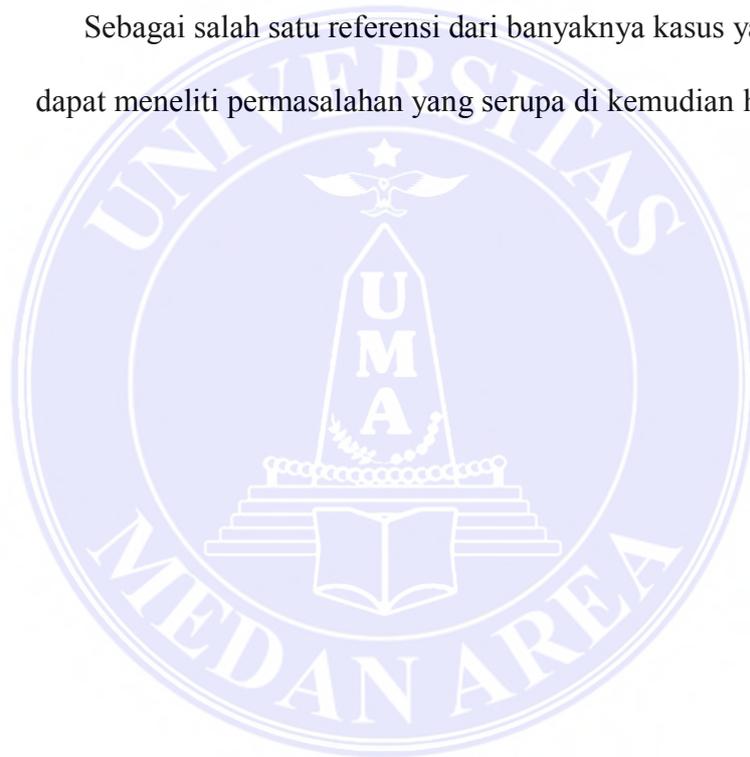
Dengan adanya penelitian ini sekiranya agar dapat menjadi masukan untuk PT. Wijaya Karya Beton Binjai di kemudian hari.

c. Bagi akademis

Sebagai kajian maupun referensi untuk mengerjakan penelitian lebih dalam tentang masalah-masalah serupa yang akan diteliti nantinya maupun dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai salah satu referensi dari banyaknya kasus yang ada untuk dapat meneliti permasalahan yang serupa di kemudian harinya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performment*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2005:89).

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Yuli (2005:89)

Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari 2 unsur jasmani dan rohani.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.4 Aspek-aspek Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
- 3) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerja sama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Rachman dan Husnan (2000 : 124) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas kerja
Dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).
3. Hubungan kerja
Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.
4. Kepemimpinan
Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.
5. Kehati-hatian
Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.
6. Pengetahuan
Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
7. Kerajinan
Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan

berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan
Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.
9. Keandalan kerja
Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
10. Inisiatif
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Sedangkan menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja.
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja.
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif.
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama.
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.1 Penempatan Kerja

2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli antara lain :

Sastrohadiryo (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Menurut Hasibuan (2008:32), Mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”.

Menurut Rivai dan sagala (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi maupun jabatan seseorang di dalam suatu perusahaan.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Indikator Penempatan Kerja

Dikutip dari Suwatno (2003:129), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
2. Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan menurut Wahyudi (2011: 117) Adapun indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai meliputi:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan kerja
- 3) Keterampilan kerja
- 4) Pengalaman kerja.

2.2.3 Metode Penempatan Kerja

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:155) adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid
- d. Pengadaan (*recruitment*)
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas
- f. Mengadakan seleksi pegawai.

2.2.4 Syarat – syarat Penempatan Kerja

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:152) ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Dalam rangka menempatkan karyawan yang lulus dalam seleksi yang akan dilaksanakan, maka manajer tersebut harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kontinuitas bekerja.

2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Prestasi Akademis
Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya.
- 2) Faktor Pengalaman
Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan telah dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.
- 3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
Dalam rangka menempatkan karyawan faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi tidak menutup kemungkinan

akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

4) Faktor Status Perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

5) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.3. Karakteristik Pekerjaan

2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2007:268) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan.

Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk

menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency* (Kreitner dan Kinicki, 2005:264).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari macam-macam pekerjaan dan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adakah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan. Dimensi inti dari karakteristik pekerjaan ini selanjutnya digambarkan sebagai berikut :

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
2. Identitas tugas (*task identity*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
3. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (*autonomy*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan

merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil ahir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, prestasi kerja yang berkualitas tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan rotasi karyawan.

2.3.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Luthans (2006:243) aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Mathis dan Jackson (2001:83) mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini. Ukuran yang dimaksud meliputi:

- a) Ragam keahlian
Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan karyawan rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik
- b) Identitas Tugas
Hackman dan Oldham yang juga dikutip oleh Mathis dan Jhon H.Jackson (2001:95) mengemukakan bahwa identitas tugas (*Task Identity*) adalah pekerjaan dari seluruh unit kejadian dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan

merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

c) Signifikansi Tugas

Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikan tugasnya (*Task Significance*).

d) Derajat Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha-usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Derajat otonomi merupakan salah satu faktor pembentuk motivasi yang berasal dari luar diri suatu individu/pekerja (motivasi intrinsik) yaitu tingginya dedikasi yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja karena besar kecilnya kekuasaan yang dimiliki

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa individu menyukai pekerjaannya atau tidak ditentukan oleh aspek-aspek yang terkandung didalamnya. Indikator karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah variasi keterampilan, otonomi, kejelasan tugas, dan umpan balik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Odila (2013)	Pengaruh penempatan kerja yang tepat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. Kantor cabang Surabaya	Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian keterampilan dan penempatan berdasarkan kesesuaian sikap terbukti berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Surabaya.
2.	Satria (2013)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM KANDATEL MALANG)	Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,946 > 2,92$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,828.
3.	Ade (2015)	Pengaruh efektifitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berprestasi serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu	Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai. 3. Efektivitas penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai melalui variabel <i>intervening</i> motivasi berprestasi.

2.4.1 Kerangka Konseptual

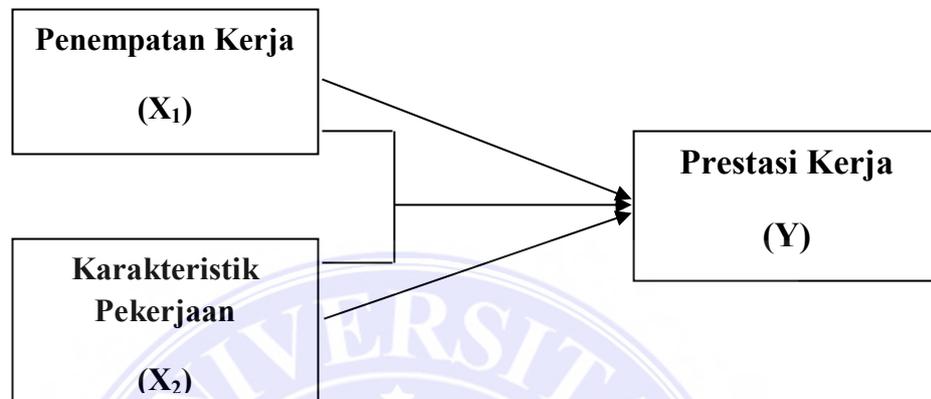
Dalam bagian ini penulis menuliskan kerangka konseptual agar pemahaman tentang konsep ini dapat lebih mudah dimengerti. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwasannya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Keterampilan, Kesiapan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Pendidikan, Tingkat penghasilan, Sikap etika kerja, dan Teknologi.

Menurut Mangkunegara (2007:67), “prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:72), “bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.”

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawan. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi

kerja karyawan, sebelumnya harus ditetapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

H₂ : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

H₃ : Terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana menurut Sugiyono (2003:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfugsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Lokasi Tujuan

Lokasi tujuan dari penelitian ini rencananya akan dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton Binjai Jl Soekarno Hatta 17 549 Nangka, Binjai Utara Binjai 20742 Sumatera Utara. No. Telepon. (061) 8821426.

3.3 Waktu Penelitian

Untuk waktu penelitian ini sendiri akan direncanakan enam bulan terhitung mulai November 2018 hingga April 2019

Tabel III.1

No	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
		2018	2018	2019	2019	2019	2019
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar proposal						
3.	Pengambilan data/survei						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Margono (2004: 118), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data maka, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002: 108). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

3.4.2 Sample

Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jadi sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi.

Untuk penelitian ini sendiri penulis mengambil metode Slovin. dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 50 orang diambil dari 100 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

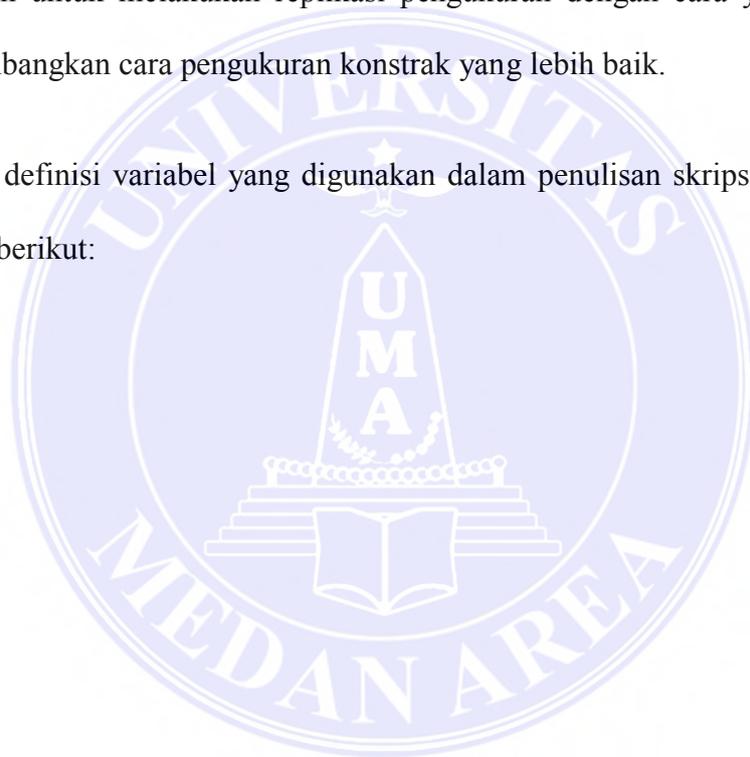
Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2} \\ &= 50 \text{ responden} \end{aligned}$$

1.4.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012: 31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut:



Tabel III.2

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X ₁)	Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.	a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Keterampilan kerja d. Pengalaman kerja	<i>Likert</i>
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.	a. Ragam Keahlian b. Identitas Tugas c. Signifikansi Tugas d. Derajat Otonomi	<i>Likert</i>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja (<i>job performant</i>) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Hubungan kerja d. Kepemimpinan e. Kehati-hatian f. Pengetahuan g. Kerajinan h. Kesetiaan i. Keandalan kerja j. Inisiatif	<i>Likert</i>

3.4.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara

langsung sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

3.4.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner
Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian dicatat/direkam.
2. Observasi
Pengamatan melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa). Pencatatan hasil dapat dilakukan dengan bantuan alat rekam elektronik.
3. Wawancara
Pengambilan data melalui wawancara /secara lisan langsung dengan sumberdatanya, baik melalui tatap muka atau lewat telephone, *teleconference*. Jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti.
4. Dokumen
Pengambilan data melalui dokumen tertulis mamupun elektronik dari lembaga/institusi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

Dalam pengumpulan data penelitian membutuhkan suatu instrumen. Instrumen ini dibutuhkan untuk pengambilan data untuk penelitian baik penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

3.4.6 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan skala likert yaitu skala yang bersal dari pernyataan kualitatif yang kemudian di kuantitatif, dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian disebut sebagai variabel penelitian. Bobot nilai berikut untuk tiap jawaban adalah :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono (2009:87)

3.4.7 Teknik Analisis Data

3.4.7.1 Uji Validitas dan Realibitas

3.4.7.2 Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur apakah data setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan kuesionernya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini sampel uji validitas di ambil sebanyak 13 orang diluar dari sampel dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

3.4.7.3 Uji Realiabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang valid. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan relibilitas dengan menggunakan *SPSS 24.0 for windows*. Butiran pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{alpha} > r_{tabel}$, nilai *Cronbach'Alpha* > 0.5 maka pernyataan reliabel.

- b. Jika nilai $r_{table} > r_{table}$, nilai *Cronbach's Alpha* < 0.5 maka pernyataan tidak reliabel.

Instrumen yang valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliable artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini.

Metode analisis data yang diperlukan dalam penelitian adalah :

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode dimana data yang diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data yang diperoleh dari data kuesioner yang telah diisi dari sejumlah responden penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu penempatan kerja (X_1) dan variabel bebas karakteristik pekerjaan (X_2) sehingga dapat diketahui pengaruh positif.

3.4.7.4 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi kerja karyawan)

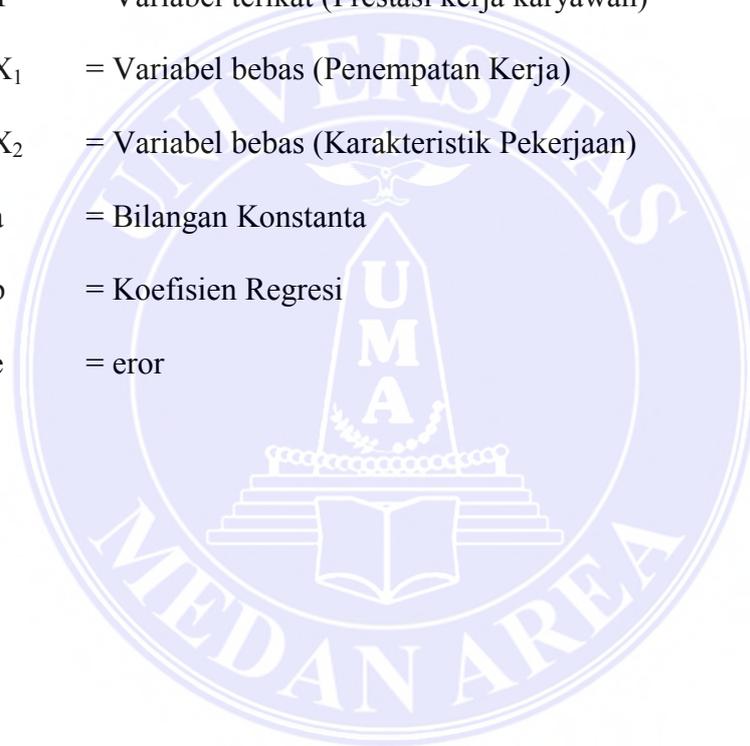
X₁ = Variabel bebas (Penempatan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = eror



3.4.7.5 Uji T Parsial

Yaitu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam kata lain untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh penempatan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Untuk membuktikan hipotesis yaitu sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dari variable bebas X (penempatan kerja) terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja).

$H_0 : b = 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari variable bebas X (penempatan kerja) terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.4.7.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan.

3.4.7.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi

variabel bebas yang diteliti yaitu penempatan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Jika determinasi (D) semakin besar atau mendekati satu, maka variabel beba (X) memiliki kontribusi yang besar kepada variabel terikat (Y).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat, sebaliknya jika determinan (D) semakin mengecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan makan semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefesien determinasi

r^2 = Koefesien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

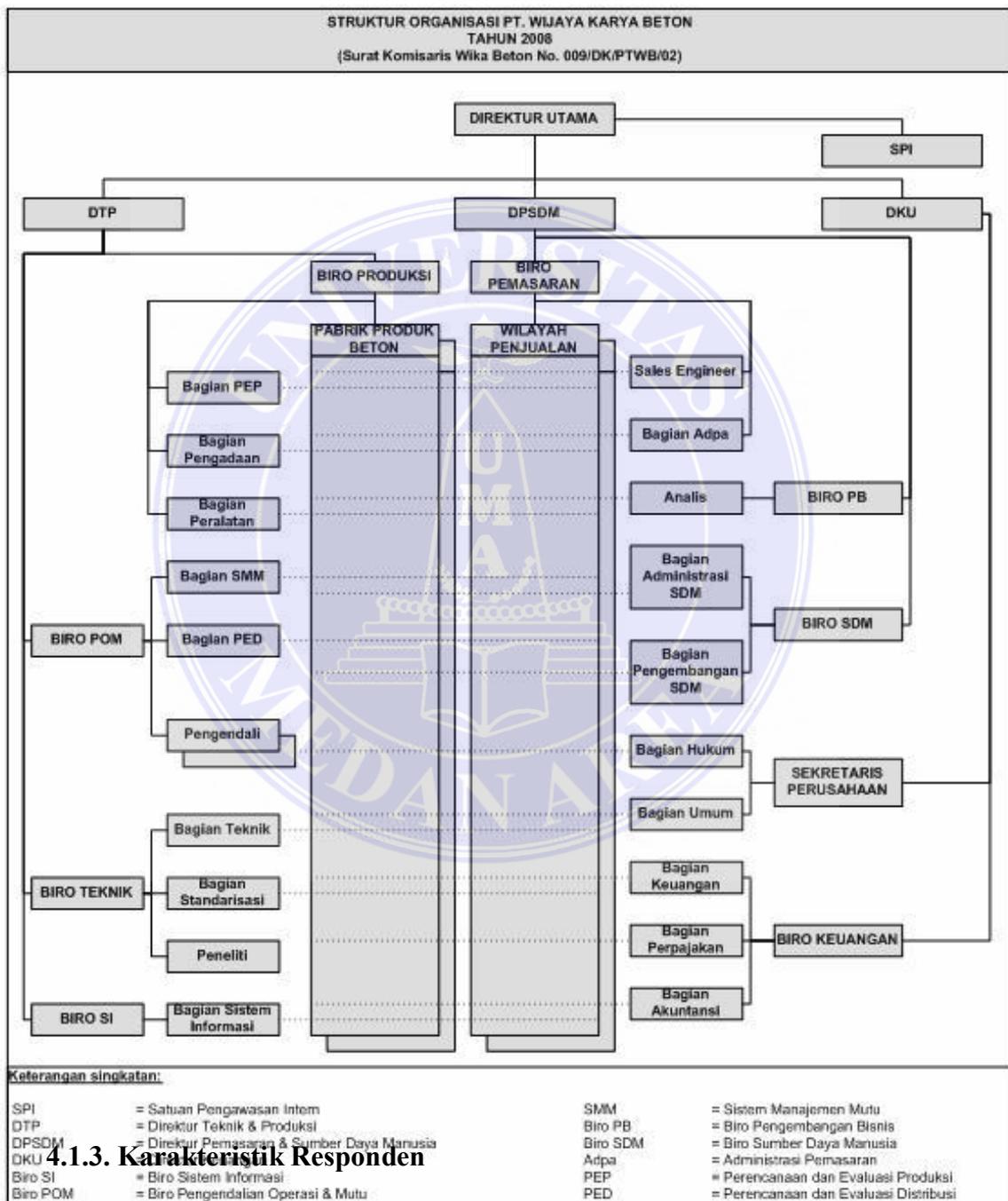
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Wijaya Karya Beton Binjai. (PT. WIKA Beton Tbk) pemimpin di pasar beton pracetak di Indonesia, awalnya beroperasi sebagai sebuah divisi di bawah naungan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. yang merupakan entitas anak perusahaan dari WIKA Group (WIKA Tbk.). Divisi ini mengawali eksistensinya dengan memproduksi tiang listrik dengan metode konvensional untuk keperluan Perusahaan Listrik Negara (PLN). Setelah kegiatan usahanya bertumbuh pesat, divisi tersebut berdiri sebagai entitas tersendiri dengan nama PT. WIKA Beton melalui Akta Pendirian Perseroan Terbatas “PT. Wijaya Karya Beton” No. 44 tanggal 11 Maret 1997.

PT. WIKA Beton Tbk. dikenal sebagai produsen produk-produk beton berkualitas tinggi, antara lain, tiang pancang, bantalan jalan rel kereta api, dinding penahan tanah, dan beton bangunan gedung. Perseroan memiliki pangsa pasar besar, dengan memiliki 8 pabrik, 6 wilayah penjualan dan 2 kantor *representative* penjualan yang tersebar di seluruh Indonesia. Semua pabrik dan wilayah penjualan tersebut bersinergi secara menyeluruh untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui kualitas dan spesifikasi produk yang sesuai, ketepatan waktu, serta harga yang bersaing.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton

Diketahui struktur organisasi PT. Wijaya Karya Beton Binjai adalah sebagai berikut:



4.1.3. Karakteristik Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya

karyawan di PT. Wijaya Karya Beton. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Wanita	10 orang	20%
2.	Laki-Laki	40 orang	80%
	Jumlah	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 10 orang (22%) dan laki-laki 40 orang (78%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Wijaya Karya Beton tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV-6
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20orang	40%
2	30 tahun ke atas	30 orang	60%
	Jumlah	50 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Wijaya Karya Beton terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Wijaya Karya Beton tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV-7
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	10 orang	20%
4	S1	35 orang	70%
5	S2	5 orang	10%
	JUMLAH	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 35 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Wijaya Karya Beton lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Wijaya Karya Beton memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

Menurut Azuar & Irfan (2013:79) uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak item kuesioner penelitian yang valid dan seberapa banyak item kuesioner penelitian yang tidak valid. Valid mengandung pengertian bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mendapat data dari para responden yang menjadi sampel penelitian dapat dianggap efektif untuk mengungkap masalah atau obyek yang diteliti.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,290	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,413	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,335	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.1 dimana nilai validitas pernyataan untuk penempatan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik pekerjaan (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,505	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,504	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,567	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.2 dimana nilai validitas pernyataan untuk karakteristik pekerjaan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,385	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,557	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,753	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,506	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.3 dimana nilai validitas pernyataan untuk prestasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=58= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,50$.

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Penempatan kerja	,779	4
Karakteristik pekerjaan	,796	4
Prestasi kerja	,712	6

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga variabel dikatakan handal.

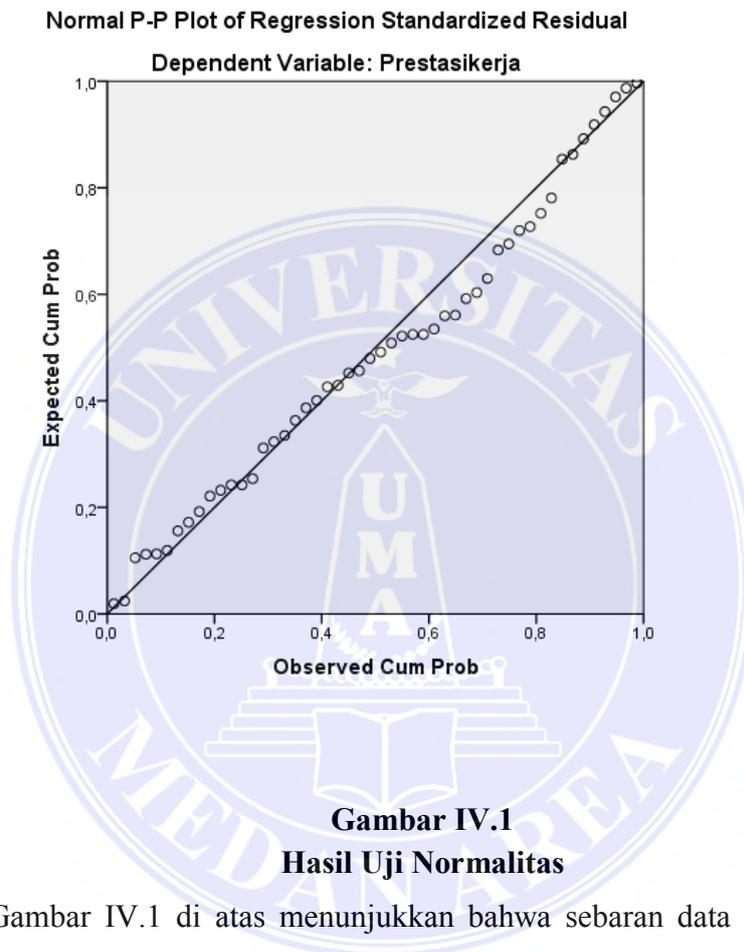
4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka

titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24.

42



Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

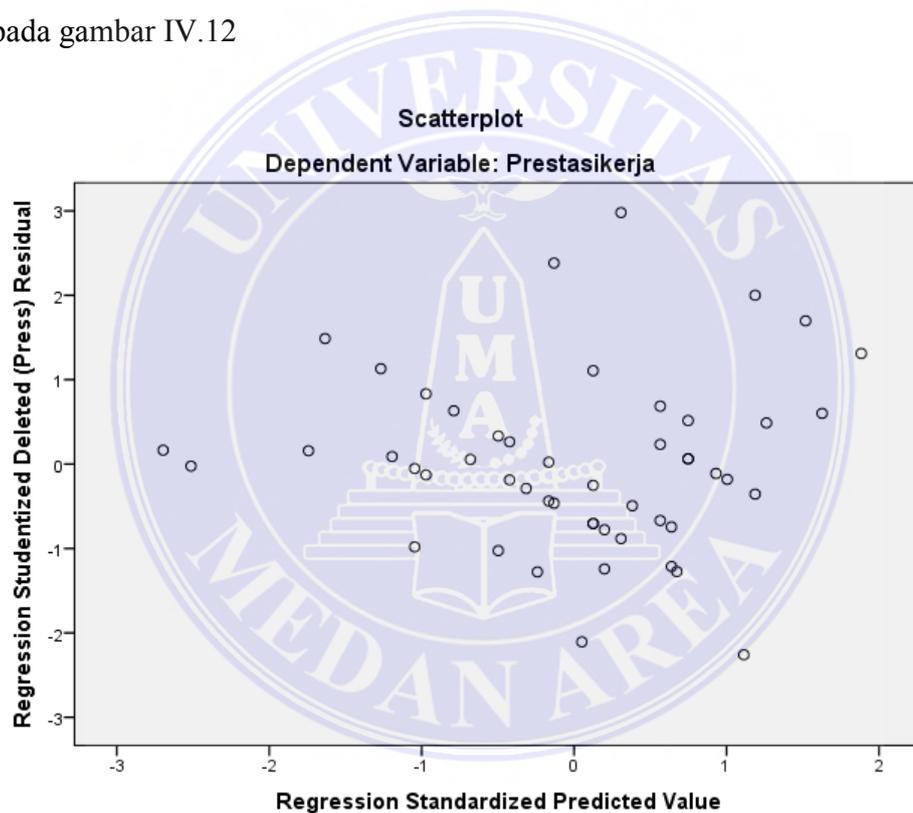
Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,083	4,339		6,703	,000		
	Penempatan	,323	,151	,314	5,142	,000	,743	1,345
	Karakteristik pekerjaan	,533	,170	,046	6,314	,000	,743	1,345
a. Dependent Variable: Prestasi kerja								

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.12



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4.4. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV-12
Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,083	4,339		6,703	,000
	Penempatan	,323	,151	,314	5,142	,000
	Karakteristik pekerjaan	,533	,170	,046	6,314	,000

$$Y = 2,704 + 0,131 + 0,353$$

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,083 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 2,083 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel

penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan tidak ditingkatkan, maka prestasi kerja masih sebesar 2,083.

2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,323 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,323.
3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,533 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,533.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan dan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV-13
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,083	4,339		6,703	,000
	Penempatan	,323	,151	,314	5,142	,000
	Karakteristik pekerjaan	,533	,170	,046	6,314	,000

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,142 > t_{tabel}$ ($n-k=50-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel karakteristik pekerjaan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,314 > t_{tabel}$ ($n-k=50-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan
2. Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel IV-14
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,540	2	25,770	8,693	,000 ^b
	Residual	545,393	57	9,568		
	Total	596,933	59			
a. Dependent Variable: Prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, Penempatan						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (8,693) > F_{tabel} 3,20 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=50-3=47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,634	,543	1,093274

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,794, artinya kontribusi penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan sebesar 79,4% untuk mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,634 (63,4%) artinya 63,4% variabel penempatan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) dapat menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) sedangkan sisanya 16,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,543 (54,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 54,3% variasi variabel independen yaitu penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan prestasi kerja pegawai sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.6. Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Joko Setiawan (2013) Hasil uji t diperoleh t-hitung, penempatan kerja (X1) 1.358 dengan taraf signifikan 0.000, yang artinya penempatan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis ρ pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa variable prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variable independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel penempatan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,142 > t_{tabel}$ ($n-k=50-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

4.6.2 Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Umi Wita Zahriyah (2016) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan yang diterapkan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel karakteristik pekerjaan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6,314 >$

t_{tabel} ($n-k=50-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

4.6.3. Pengaruh Penempatan kerja dan Karakteristik pekerjaan Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian sesuai dengan Abdul Rahman (2013) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{\text{hitung}} = 17,599$ dengan nilai Sig-F ($\alpha = 0,000$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{\text{hitung}} (8,693) > F_{\text{tabel}} 3,16$ ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=50-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Wijaya Karya Beton Binjai.

Menurut Rivai (2009:147): “Penempatan kerja adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang

mempunyai kriteria yang baik sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang baik juga.

Meyer dan Allen (2007:31): “Karakteristik pekerjaan dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi”. Implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Affective Commitment, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi. Semakin baik hubungan emosional pegawai dengan organisasi maka semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Continuance commitment termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan terciptanya komitmen organisasi dan tercapainya komitmen organisasi perusahaan yang diberikan perusahaan ke pegawai maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Normative commitment, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbulnya kesadaran pegawai tentang pekerjaannya akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang semakin baik hal ini akan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Wibowo (2013: 100): “Penempatan kerja yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, prestasi kerja, dan karakteristik pekerjaan individu dan karakteristik pekerjaan ditunjukkan oleh adanya sistem

kerja”. Fasilitas yang diberikan organisasi dapat memberikan tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan penting dengan tujuan perusahaan, maka penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan yang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel penempatan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 5,142 lebih besar dari t_{tabel} 2,0047. Sehingga penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT wijaya karya beton Binjai.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 6,314 lebih besar dari t_{tabel} 2,0047. Sehingga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT wijaya karya beton Binjai.
3. Berdasarkan dari hasil dari F_{hitung} 8,693 lebih besar dari F_{tabel} 3,20 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka variabel penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT wijaya karya beton Binjai..
4. Untuk nilai *adjust R Square* menunjukkan terdapat hubungan yang berpengaruh dan positif antara penempatan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.

5.2. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan karakteristik individu yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA BETON

Responden yang terhormat,

Saya Isya Evisiani, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian skripsi mengenai Pengaruh penempatan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton. Mohon kesediaan anda untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) atau *check* (✓) pada pertanyaan pilihan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Atas kerja sama dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Tanggal Penelitian :

Lokasi Penelitian :

Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

3. Usia :

4. Pendidikan :

Mohon untuk semua pernyataan di bawah ini diisi dengan memberikan tanda silang (X) atau *check* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = sangat setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Mintalah penjelasan untuk pertanyaan yang kurang jelas/tidak dimengerti.

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas

1. Penempatan Kerja (X1)

NO.	Pertanyaan	PENILAIAN				
		5	4	3	2	1
1.	Pendidikan					
	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki	5	4	3	2	1
2.	Pengetahuan Kerja					
	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	5	4	3	2	1
3.	Keterampilan Kerja					
	Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam perusahaan	5	4	3	2	1
4.	Pengalaman Kerja					
	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan	5	4	3	2	1

2. Karakteristik Pekerjaan (X2)

No	Pernyataan	PENILAIAN				
		5	4	3	2	1
1.	Ragam Keahlian					
	Saya memiliki ragam keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saya	5	4	3	2	1
2.	Identitas tugas					
	Saya memahami setiap identitas tugas yang saya kerjakan di dalam perusahaan	5	4	3	2	1
3.	Signifikansi tugas					
	Setiap tugas yang saya kerjakan berdampak baik terhadap rekan kerja saya	5	4	3	2	1
4.	Derajat otonomi					
	Saya tidak merasa tertekan dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1

3. Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	PENILAIAN				
		5	4	3	2	1
1.	Kualitas kerja	5	4	3	2	1
	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
2.	Kuantitas kerja	5	4	3	2	1
	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
3.	Hubungan kerja	5	4	3	2	1
	Dalam bekerja, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas.					
4.	Kepemimpinan	5	4	3	2	1
	Saya selalu siap menjadi pimpinan kelompok dalam penyelesaian pekerjaan.					
5.	Kehati-hatian	5	4	3	2	1
	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan saya					
6.	Pengetahuan	5	4	3	2	1
	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan					
7.	Kerajinan	5	4	3	2	1
	Saya selalu berusaha memotivasi diri saya sendiri dan juga rekan kerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan					
8.	Kesetiaan	5	4	3	2	1
	Saya selalu bersedia menjaga nama baik perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang – orang yang tidak bertanggung jawab					
9.	Keandalan kerja					

	Saya akan memberikan kemampuan yang terbaik dalam melakukan setiap pekerjaan.	5	4	3	2	1
10.	Inisiatif	5	4	3	2	1
	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					

