

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN POTENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARISTA  
SUKSES ABADI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ROGAYAH JAMIL  
NPM. 14 8320105**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

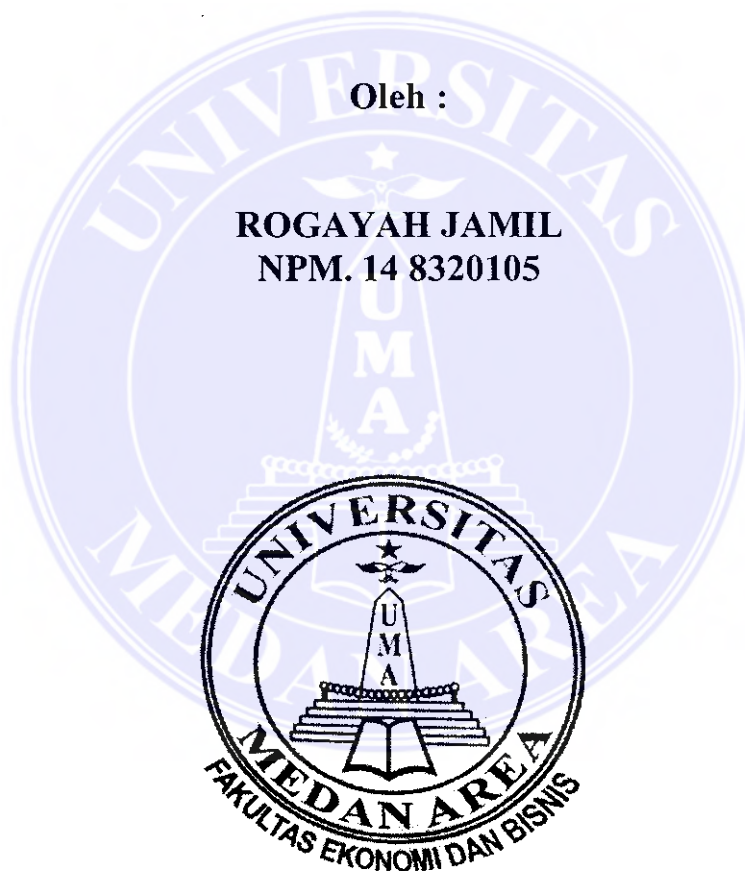
**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN POTENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARISTA  
SUKSES ABADI MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Manajemen**

**Oleh :**

**ROGAYAH JAMIL  
NPM. 14 8320105**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan peadidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

## HALAMAN PENGESAHAN


**Judul Skripsi** : **Pengaruh Penempatan Kerja dan Potensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan**

**Nama** : **ROGAYAH JAMIL**  
**NPM** : **148320105**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**


Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing




**Drs. Muslim Wijaya, M.Si**  
Pembimbing I



**H. Syahriandi, SE, M.Si**  
Pembimbing II



**Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si**  
Dekan



**Teddi Pribadi, SE.MM**  
Ka. Prodi

**Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 01/Oktober/2018**

### 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 ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Oktober 2018



**ROGAYAH JAMIL**  
**148320105**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Potensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Arista Sukses Abadi Medan**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Penempatan kerja dan Potensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan adalah penempatan kerja dan potensi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. Untuk mengetahui pengaruh Potensi karyawan terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan Potensi karyawan terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel penempatan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,816 > t_{tabel}$  ( $n-k=60-3=57$ ) 2,00247 Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia. Variabel potensi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,518 > t_{tabel}$  ( $n-k=60-3=57$ ) 2,00247. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel potensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung} (11,153) > F_{tabel} 3,16$  ( $df1=k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df2=n-k=60-3=57$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan potensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia.

**Kata Kunci :Penempatan Kerja, Potensi Karyawan, Kinerja**

## ABSTRACT

### ***Job Placement and Employee Potential on PT.Arista's Employee Performance Eternal Mendan Success***

*This study entitled The Effect of Job Placement and Employee Potential on Employee Performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan. The factors that influence performance to measure employee performance are work placements and potential employees. The purpose of this study are as follows: To determine the effect of work placement on performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan. To determine the effect of employee potential on performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan. To determine the effect of work placement and employee potential on performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan. The analytical technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing the data by calculating the numbers and then drawing conclusions from the test with the product moment correlation test and multiple correlation but in practice the processing of this research data is not processed manually, but using SPSS statistical software. Based on the results of the study, the variable job placement (0,000) was smaller than the alpha 5% (0,05) or  $t_{count} = 4,816 > t_{table} (nk - 60-3 = 57) 2,00247$  Thus, partially that the work placement variable significant effect on employee performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia. Variable work potential (0,000) is smaller than from alpha 5% (0,05) or  $t_{count} = 5,518 > t_{table} (n-k = 60-3 = 57) 2,00247$ . Thus, partially that the employment potential variable has a significant effect on employee performance at PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia. In the F test results in this study it is known that the significance value of 0,000 is smaller than the alpha value of 5% (0.05) or the Fcount value (11.153) > Ftable 3.16 (df1 = k-1 = 3-1 = 2) while ( df2 = nk = 60-3 = 57). Thus it can be concluded that simultaneously job placement and work potential have a significant effect on the performance of employees of PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia.*

***Keywords: Job Placement, Employee Potential, Performance***

## KATA PENGANTAR

**Assalamualaikum.wr.wb**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh penempatan kerja dan potensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista sukses abadi medan ”. ini dengan baik, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penulis ingin menyampaikan rasa hormat penghargaan dan ucapan terimakasih kepada teman –teman dan, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil sehingga Skripsi dapat di selesaikan dengan baik. Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis SE, MSI, selaku ketua program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Muslim Wijaya SE, MSI, selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak syariandi SE,MSI . selaku dosen pembimbing kripsi II. Yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi Tarigan SE,M,SI Selaku sekretaris, atas bimbingan dan saran serta motivasi yanf sudah di berikan.
7. Seluruh Bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memeberikan pengetahuan dan berbagi pengalaman yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahann
8. Seluruh staf dan karyawan Universitas Medan Area yang telah memberikan kepada penulis.
9. Yang paling pertama adalah kedua orang tua saya, orang tua yang paling saya cintai M. Jamil Bahajad dan umi saya Lewat ibu yang paling saya sayangi dan saya cintai sepanjang masa yang selalu memberikan dukungan yang sangat sangat luar biasa kepada saya, baik itu secara moril dan materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
10. Abang tersyang Abdullah Jamil Bahajad SE, Fariz Jamil Bahajad SE, dan adik tercintakuh Umar Jamil Bahajad yang selalalu menyemangati dan membantu peyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh sahabat-sahabat saya, terutama untuk Lesya Maysarah SE, Putri Rizky SE, dan Rahmah Fadli AL-madany.
12. Calon suami Saddam Akhmd SE, Yang selalu mensupport penulis dan membuat penulis gagal fokus karena ulahnya yang menjengkelkan.

13. Seluruh teman-teman saya Manajemen A angkatan 2014 yang selalu mengisi hari-hari menjadi menyenangkan .
14. Segenap keluarga besar yang telah memberikan dukungan luar biasa serta tida henti-hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan , untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritikan demi kesempurnaan dan perbaikan sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amin

Medan, 23 Juli 2018



Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kinerja Karyawan	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	8
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.4. Indikator Kinerja .....	11
2.2. Penempatan kerja	
2.2.1. Pengertian Penempatan kerja.....	13
2.2.2. Faktor-Faktor Penempatan kerja.....	14
2.2.3. Indikator Penempatan kerja .....	14
2.3. Potensi karyawan	
2.3.1. Pengertian Potensi karyawan.....	16
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Potensi karyawan.....	17
2.3.3. Indikator Potensi karyawan .....	18

2.4. Penelitian Terdahulu .....	18
2.5. Kerangka Konseptual .....	19
2.5. Hipotesis .....	20

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.1. Jenis Penelitian .....	21
3.2. Lokasi Penelitian .....	21
3.3. Waktu Penelitian	
3.4. Populasi .....	22
3.4. sampel .....	23
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	23
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6. Teknik Analisis Data	
3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	26
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	28
3.6.3. Uji Normalitas .....	28
3.6.4. Uji Multikoleniaritas .....	28
3.6.5. Uji Heteroskedastisitas .....	29
3.6.6. Regresi Linier Berganda .....	29
3.6.7. Hipotesis .....	29

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	32
4.1.2 Struktur Organisasi .....	33
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	35
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.2.1. Uji Validitas .....	47
4.2.2. Uji Reabilitas .....	48
4.3. Uji Asumsi Klasik	
4.3.1 Uji Normalitas .....	50
4.3.2. Uji Multikolinearitas .....	51

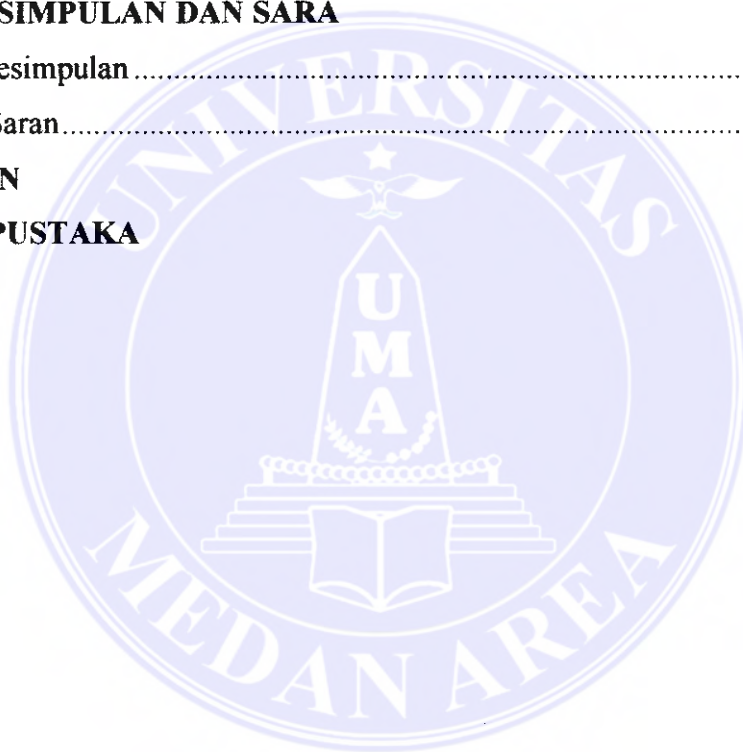
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.4. Regresi Berganda .....	53
4.5. Uji Hipotesis	
4.5.1. Uji Parsial (uji t) .....	54
4.5.2. Uji Simultan (uji f) .....	55
4.5. Koefisien Determinasi .....	56
4.6. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	57

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Saran .....	62

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Penelitian.....	25
Tabel III.2	Skala Pengukuran Likert .....	26
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	52
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Potensi Karyawan (X2).....	53
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.6	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	55
Table IV.7	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja.....	56
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Potensi Karyawan.....	58
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	60
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel IV.12	Regresi Berganda.....	66
Tabel IV.13	Uji t.....	68
Tabel IV.14	Uji F.....	69
Tabel IV.15	Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Penempatan kerja Dan Kinerja .....	21
Gambar II.2	Hubungan Potensi karyawan Terhadap Kinerja.....	22
Gamabr II.3	Kerangka Konseptual .....	23
Gambar IV.1	Struktur Organisasi.....	48
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar IV.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Penelitian.....	25
Tabel III.2	Skala Pengukuran Likert .....	26
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	52
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Potensi Karyawan (X2).....	53
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.6	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	55
Table IV.7	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja.....	56
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Potensi Karyawan.....	58
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	60
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel IV.12	Regresi Berganda.....	66
Tabel IV.13	Uji t.....	68
Tabel IV.14	Uji F.....	69
Tabel IV.15	Koefisien Determinasi .....	70

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Kinerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan meningkatkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Selain itu pentingnya kinerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu prestasi para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan,

sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya. Contohnya seperti seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai dari tujuan perusahaan.

Proses penempatan kerja merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Penempatan kerja adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan. Dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut: keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, pendidikan, kepercayaan, kemampuan, lingkungan, pengalaman, dan tujuan dari perusahaan, latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, status perkawinan, umur, jenis kelamin, minat dan hobi. Contohnya seperti karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sarjana ditempatkan sebagai kepala ataupun supervisor diperusahaan sehingga karyawan tersebut mengerti akan posisi dan pekerjaan yang akan dilakukannya

Potensi karyawan berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang karyawan mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Potensi karyawan terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan, Hal ini disebabkan karena deskripsi kerja yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman

memberikan kontribusi terhadap Potensi karyawan. Potensi karyawan muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Ambiguitas atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat, karyawan dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali tidak dapat dihindari. oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena ketidakjelasan sasaran atau tujuan bekerja dan kesamaran tentang tanggung jawab akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun.

Arista merupakan perusahaan nasional yang mengawali bisnis dalam industri otomotif pada tahun 2003 sebagai dealer resmi kendaraan dengan memberikan layanan lengkap mulai penjualan hingga purna jual kendaraan. Dengan perkembangan usahanya, Arista telah bertransformasi menjadi salah satu perusahaan otomotif utama di Indonesia yang menyediakan solusi transportasi darat dari berbagai merek kendaraan. Saat ini Arista tidak hanya melayani penjualan dan purna jual kendaraan baru tetapi juga berkecimpung dalam usaha rental dan lelang kendaraan.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati di PT. Arista Sukses Abadi medan, sejauh ini di temukan sebanyak 65% karyawan setuju bahwa usia merupakan salahsatu faktor penentu karyawan ditempatkan dalam berkerja sebab

dalam mendapatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu di pertimbangkan seperlunya. Hal ini untu menghindari rendahnya produktifitas yang di hasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umumnya adalah sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup di berikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

Karyawan setuju bahwa keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja sebab faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan dengan keberhasilan kerja. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkerja baik. Hal ini yang dapat menyebabkan keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan kerja dan Potensi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan ?
2. Apakah Potensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan ?
3. Apakah penempatan kerja dan Potensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan ?

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Potensi karyawan terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan Potensi karyawan terhadap kinerja pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja.

- b) **Manfaat Praktis** memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja.
- c) **Penelitian yang akan datang**, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan prestasi perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena prestasi sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:170) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab". Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Selanjutnya Nawawi (2013:212) mengatakan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penempatan kerja sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Sumber kinerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan prestasinya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014:120) Kegunaan-kegunaan penilaian Kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a) Perbaikan Kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b) Menghimpun dan mempersiapkan informasi  
Evaluasi Kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk penempatan kerja lainnya.
- c) Dasar dalam melakukan promosi  
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada Kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap Kinerja masa lalu.
- d) Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan  
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e) Perencanaan dan Pengembangan karier  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

### 2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tujuan dari pelaksanaan prestasi adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produktif dapat terlaksana dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja.

Menurut Gibson (2004, hal 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, penempatan kerja, kepemimpinan dan imbalan.
- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, Potensi karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosil dan demografi seseorang.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Sedangkan Gomes (2005: 100), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

- 1) *Personal factors*  
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambiguitas peran, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*  
Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*  
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*  
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*  
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Sedangkan Menurut Anoraga (2009:178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,pengendalian diri,k epribadian, serta kecerdasan.
- 2) Disiplin kerja : Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.
- 3) Keterampilan : Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sbuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Sikap etika kerja : Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.
- 5) Gizi dan kesehatan : Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
- 6) Tingkat penghasilan : Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dna dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
- 7) Lingkungan dan sistem kerja : Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
- 8) Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
- 9) Jaminan sosial : Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negara nya untuk mmenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang ham dan konvensi ILO.
- 10) Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 11) Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan.

Semua faktor-faktor ini juga dimungkinkan dapat mempengaruhi prestasi dari suatu perusahaan dan dapat juga merupakan peningkatan/cadangan dari potensi prestasi itu sendiri.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang

dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2010:180), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

- 1) Kualitas kerja  
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Keandalan kerja  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kerja  
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.
- 5) Disiplin kerja  
Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukan
- 6) Keterampilan  
Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu

Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta

## **2.2. Penempatan kerja**

### **2.2.1. Pengertian Penempatan kerja**

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

Menurut Gomes (2003:117) “penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan kerja tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Penempatan kerja pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Soetjipto (2008:58), “Penempatan adalah karyawan yang memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.” Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi atau instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Budiharjo (2015:22) menyatakan bahwa: “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan kerja adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan kerja**

Kendala dalam penempatan kerja yang dilaksanakan selalu ada dan perusahaan harus berusaha memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala penempatan karyawan akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Menurut Gomes (2003:118 Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas

### **2.2.3. Indikator Penempatan kerja**

Sebelum proses penempatan kerja yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan kerja tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan kerja tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan kerja tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Pada umumnya organisasi atau instansi mengadakan penempatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
karyawannya bertujuan untuk : penempatan kerja untuk mengusahakan orang

Document Accepted 10/6/26

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja, penempatan kerja untuk meningkatkan persaingan yang sehat, penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong, penempatan kerja untuk rangka promosi dan penempatan untuk mengurangi labour turn over.

#### 1) Pengetahuan

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

#### 2) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudnya dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

#### 3) Sikap

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

#### 4) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan kerja karyawan tersebut

#### 5) Faktor status perkawinan

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

#### 6) Factor Usia

Dalam menempatkan karyawan factor usia pada diri karyawan yang harus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal

tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan.

## **2.3. Potensi karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Potensi karyawan**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:82), Potensi karyawan adalah kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Rivai (2010:30) Potensi karyawan merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Robbins (2006:52), potensi karyawan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa potensi karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi

yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan..

### 2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Potensi karyawan

Munandar (2008:75) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Ketidajelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja  
Melalui fungsi ambiguitas peran manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan ambiguitas peran yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain  
Sistem ambiguitas peran memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.  
Bilamana menejer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem ambiguitas peran.

Sedangkan menurut Nimran (2004: 56) seseorang dapat dikatakan Potensi

karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Tujuan peran  
Tidak jelas benar apa tujuan peran yang di laksanakan
- 2) Tanggung jawab  
Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- 3) Wewenang  
Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 4) Harapan  
Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya
- 5) Peranan  
Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

### 2.3.3. Indikator Potensi karyawan

Menurut Rivai (2006:290) indikator Potensi karyawan adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- a) Tugas yang diberikan  
Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.
- b) Pengaturan  
Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku
- c) Kebijakan  
kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan
- d) Kerja sama  
Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.
- e) Koordinasi  
Permintaan tugas dari bagian lain, ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian dari karyawan.
- f) Prosedur  
Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel II.1**

#### Penelitian Terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2013	Adolfina	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado

2015	Ni Putu Riski Martini	Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Pemerintah Kabupaten Badung	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh simpulan bahwa variabel penempatan sumber daya manusia manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung.
2015	Almira Nanda Rizky Yani	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesesuaian Pengetahuan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo

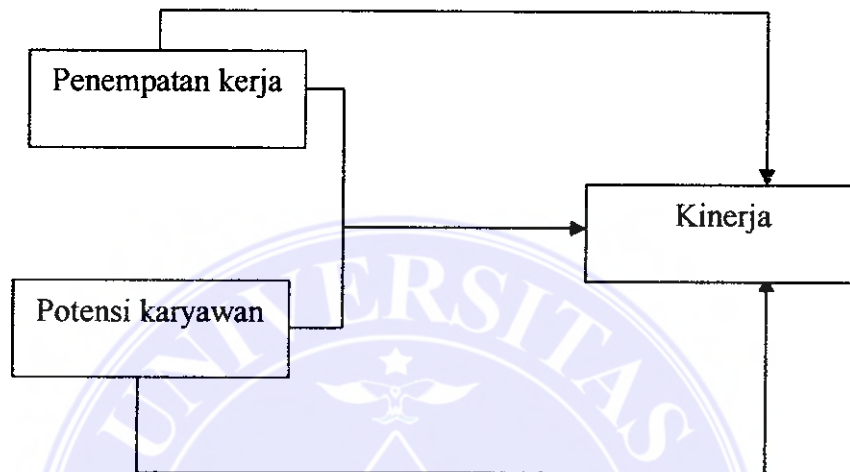
## 2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Soetjipto (2008:58), “penempatan kerja adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.”

Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan yang cenderung menimbulkan kinerja yang tidak maksimal (Astuti, 2013:45).

Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil pengalaman di masa lampau. Seringkali perusahaan menyediakan pedoman dalam kaitan dengan standart. Berdasarkan standart itu ditentukan apakah kinerja seorang karyawan itu baik dan apakah memenuhi syarat untuk memperoleh pengakuan dan

berusaha mencapai kinerja sesuai dengan standart yang ditetapkan. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat kaitan yang cukup erat antara penilaian kerja dan penempatan kerja.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2009: 96): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Potensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja
3. Penempatan kerja dan Potensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2005: 11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Arista Sukses Abadi Medan Jalan  
S.M Raja Medan

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2018 sampai bulan  
Oktober 2018

**Tabel 3 – 1 : Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Jun				Jul				Agt				Sept				Okt			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Pra riset			■	■	■	■	■	■												
Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal													■	■	■	■				
Pengumpulan Data													■	■	■	■				
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 147 karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

No	Bagian / Departmen	Populasi
1	Bagian sektor perusahaan	9
2	Bagian sistem pengendalian intern	9
3	Bagian perencanaan	11
4	Bagian Kapal	9
5	Bagian pengelolaan	9
6	Bagian teknik	9
7	Bagian Keuangan	9
8	Bagian akuntansi	10
9	Bagian pemasaran	7
10	Bagian pengembangan usaha	7
11	Bagian informasi	4
12	Bagian sumber daya manusia	19
13	Bagian umum	7
14	Bagian hukum	8
15	Bagian logistik	10
16	Bagian pembinaan lingkungan	10
	<b>Jumlah</b>	<b>147 orang</b>

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *adjustment* sampling. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2009:108) sebagai berikut:

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

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 59,5$$

Keterangan

n : Sampel  
N : Populasi  
e : Toleransi

Dibulatkan  $n = 60$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 147, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 60 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan yaitu minimal 60 sampel.

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.3**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen	Pengukuran
Penempatan kerja (X1)	Salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan kerja. (Gomes, 2003:117)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Kemampuan</li> <li>3. Kriteria</li> <li>4. Faktor usia</li> <li>5. Status perkawinan</li> <li>6. Pengalaman</li> </ol>	Kuesioner	<i>Likert</i>
Potensi Karyawan (X2)	Potensi karyawan merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Rivai (2010:30)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tugas yang diberikan</li> <li>2. Pengaturan</li> <li>3. Kebijakan</li> <li>4. Kerja sama</li> <li>5. Koordinasi</li> <li>6. Permintaan tugas dari bagian lain</li> <li>7. Prosedur</li> </ol>	Kuesioner	<i>Likert</i>

Kinerja (Y)	Menurut Sutrisno (2010:170) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab".	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja 5. Disiplin kerja 6. Keterampilan	Kuesioner	Likert
-------------	--	---	-----------	--------

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel 3 – 3 : Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2006: 107-108)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan

validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

### a. Validitas Instrumen

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

#### 3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dimana,  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$  dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid)

### b. Reliabilitas Instrumen

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

## 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

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

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

## 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* SPSS.

## 1. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal. 174).

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013:176).

## 2. Regresi Linier Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$Y$	= Kinerja
$a$	= konstanta persamaan regresi
$b_1, b_2$	= koefisien regresi
$x_1$	= Penempatan kerja
$x_2$	= Potensi karyawan
$e$	= Error

(Sugiyono, 2013: 298)

## 3. Hipotesis

### a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

#### b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

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

(Sugiyono, 2006: 212)

Dimana :

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = Jumlah variabel bebas

$N$  = sampel

#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda



## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

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

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk penempatan kerja, potensi kerja dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel penempatan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung}=5,142 > t_{tabel}= 2,00247$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia.
3. Secara parsial variabel potensi kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . yaitu  $t_{hitung} =6,314 > t_{tabel} = 2,00247$  Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima— $H_0$  ditolak untuk variabel potensi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel potensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Yaitu F

hitung = 8,639 > f tabel = 3,16 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia.

5. Untuk nilai *adjust R Square* menunjukkan terdapat hubungan yang berpengaruh dan positif antara penempatan kerja, potensi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan karakteristik individu yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arista Sukses Abadi Medan Indonesia
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abednego (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keenam, Jakarta: Bumi Aksara
- Alfiyari, Melly, Latifah dan Astuti Wulandari. (2011). *Pengasuhan Otoriter Berpotensi Menurunkan Kecerdasan Sosial, Self-Esteem, dan Prestasi Akademik Remaja*. Fakultas Ekologi Manusia,
- Anita Pranita (2013) *Potensi karyawan Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo.
- Budiharjo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Jakarta: Elex Computindo
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno (2013) *Potensi karyawan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Kencana
- Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi (2013) *Potensi karyawan Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill. New York
- Kurniawan Arif (2006) *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: CAPS
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Syadam (2007) *Perilaku Manajemen Dalam Perusahaan*. Jakarta: Elex Computindo

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

- Munandar, dkk, (2004). *Peran Potensi karyawan Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nimran, Umar (2004) *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV Citra Media.
- Pandji Anoraga (2009) *Manajemen Organisasi Dan Karakteristik Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Penerjemah: Ratna Saraswati Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Terapan Terpadu*. Surabaya: Citra Media
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.

## KUESIONER

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN POTENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA SUKSES ABADI MEDAN

Bapak/ibu,saudara/I responden yang terhormat , dalam rangka mengumpulkan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaanya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini :

#### IDENTITAS RESPONDEN

1.	Usia						
2.	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3.	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	Diploma	3	S1
4.	Status Karyawan	1	Tetap	2	Tidak Tetap		
5.	Massa Kerja	..... Tahun					
6.	Golongan	.....					

#### KETERANGAN :

<b>Sangat setuju (SS)</b>	<b>Diberi skor 5</b>
<b>Setuju (S)</b>	<b>Diberi skor 4</b>
<b>Kurang setuju (KS)</b>	<b>Diberi skor 3</b>
<b>Tidak setuju (TS)</b>	<b>Diberi skor 2</b>
<b>Sangat tidak setuju (STS)</b>	<b>Diberi skor 1</b>

#### PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Anda/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Anda memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

**DAFTAR PERTANYAAN**

**1. PENEMPATAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

Penempatan kerja	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Usia merupakan salah satu faktor penentu anda di tempatkan dalam berkerja	5	4	3	2	1
2. Saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik	5	4	3	2	1
3. Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	5	4	3	2	1
4. Karyawan yang sudah menikah akan tempatkan lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah	5	4	3	2	1
5. Saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	5	4	3	2	1
6. Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7. Pengalaman kerja Saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang Saya kerjakan	5	4	3	2	1
8. Pengalamankerja yang sayamiliki, membantu mengurangi kesalahan saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan	5	4	3	2	1

**2. POTENSI KARYAWAN (X<sub>2</sub>)**

Potensi Kerja	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	5	4	3	2	1
2. Peran yang sayaterima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain	5	4	3	2	1
3. Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	5	4	3	2	1
4. Tidak pernah ada perubahan struktur organisasi yang tumpang tindih	5	4	3	2	1

menjadi ketidaknyamanan kerja					
5. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadi kan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	5	4	3	2	1
6. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7. Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	5	4	3	2	1

### 3. KINERJA KARYAWAN

Kinerja	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Anda mengakui hasil pekerjaan karyawan	5	4	3	2	1
2. Pekerjaan anda dapat memberikan contoh kepada karyawan	5	4	3	2	1
3. Anda memiliki prestasi kerja di kantor anda	5	4	3	2	1
4. Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan anda	5	4	3	2	1
5. Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	5	4	3	2	1
6. Anda selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai	5	4	3	2	1
7. Anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah di tetapkan	5	4	3	2	1
8. Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda	5	4	3	2	1
9. Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai	5	4	3	2	1
10. Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan	5	4	3	2	1