

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE (FIF) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**LESTARI NINGRUM NASUTION
NPM : 07 832 0094**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 2**

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan

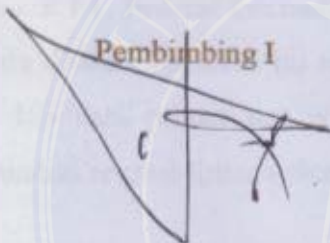
Nama Mahasiswa : LESTARI NINGRUM NASUTION

No. Stambuk : 07 832 0094

Jurusan : Manajemen

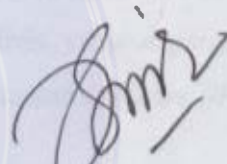
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE, M.Si)

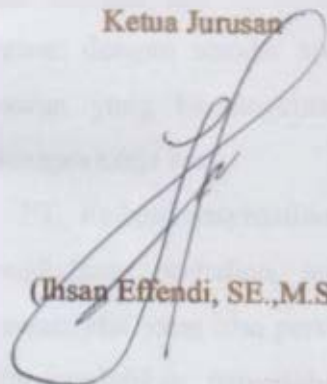
Pembimbing II



(Dra. Isnantah Laili KS, MMA)

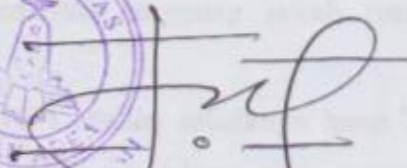
Mengetahui

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2012

ABSTRAK

Lestari Ningrum Nasution. NPM. 078320094. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan". Skripsi 2012.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF) yang berjumlah jumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) yang berjumlah 52 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja akan meningkat apabila penempatan itu sudah sesuai dengan prosedur resmi, dan memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga ada kecocokkan antara kemampuan (pengetahuan, keterampilan) yang dimiliki seorang karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan dan terpenting lagi kesiapan karyawan yang bersangkutan untuk menerima tanggung jawab baru di lingkungan kerja baru

PT. Federal International Finance (FIF) Medan sebaiknya harus lebih meningkatkan perhatian terhadap peningkatan pelaksanaan penempatan karyawan. Hal yang bisa perusahaan lakukan yaitu harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji Syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karuniaNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang studi manajemen.

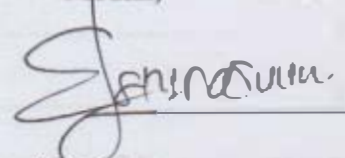
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area beserta selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area selaku Ketua Sidang Meja Hijau.

5. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah melaungkan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Manajemen PT. Federal International Finance (FIF) Medan yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Suamiku tersayang terima kasih atas bantuan, dukungan, semangat serta do'a nya.
10. Sahabat-sahabat ku, Ramadhana dan Dila terima kasih atas pengertian dan kebersamaan kalian. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi keseropurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Medan, 2012



(Lestari Ningrum Nasution)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Tujuan Penempatan Kerja.....	5
2. Prosedur Penempatan Kerja.....	7
3. Pengukuran Penempatan Kerja.....	9
4. Pengertian Prestasi Kerja.....	10
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	12
6. Pengukuran Prestasi Kerja.....	13
7. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	14
B. Kerangka Konseptual.....	15
C. Hipotesis I.....	16

BAB III:METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	17
B. Populasi dan Sampel.....	18
C. Definisi Operasional.....	19
D. Jenis dan Sumber Data.....	20
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisis Data	21

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	24
1. Deskripsi Data Perusahaan	24
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	27
3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	27
4. Produk dan Jasa.....	37
5. Penyajian Data Responden.....	39
6. Penyajian Data Angket Responden.....	40
B. Pembahasan.....	50
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
3. Uji Signifikan Parsial (Ujit).....	54
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
1. Kerangka Konseptual	16
2. Struktur Organisasi PT. Federal International Finance (FIF) Medan .	28



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	18
2. Mekanisme Operasionalisasi Variabel.....	20
3. Jenis Kelamin Responden	39
4. Usia Responden.....	39
5. Pendidikan Responden.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penempatan karyawan ini, menurut Hariandja (2005 : 156-157) merupakan "Proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda". Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja".

Dalam kaitannya dengan proses penempatan karyawan tersebut, Erni (2007: 150) mengatakan bahwa untuk memulai proses penempatan, harus memenuhi tiga persyaratan pendahuluan antara lain *pertama*, harus ada wewenang untuk penempatan yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja. *Kedua*, harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan. *Ketiga*, mesti mempunyai pejamar pekerjaan yang akan ditempatkan.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan antara lain adalah: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor sikap, faktor situasional, faktor motivasi. Faktor prestasi akademis, tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan

pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian jugasebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya reodah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah.

Penempatan karyawan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan atau sebaliknya dapat menurunkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah hasil kegiatan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2008 : 135). Prestasi kerja akan meningkat apabila penempatan itu sudah sesuai dengan prosedur resmi, dan memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga ada kecocokkan antara kemampuan (pengetahuan, kcterampilan) yang dimiliki seorang karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan dan terpenting lagi kesiapan karyawan yang bersangkutan untuk menerima tanggung jawab baru di lingkungan kerja baru.

Sebaliknya prestasi kerja akan menurun jika terjadi ketidakcocokkan antara kemampuan (pengetahuan, keterampilan) karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan serta ketidaksiapan karyawan untuk menerima tanggung jawab dan lingkungan kerja yang baru. Kecocokkan atau ketidakcocokkan ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

PT. Federal Internasional Finance (FIF) Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang usaha penjualan sepeda motor Honda (leasing) yang sangat berhubungan sekali dengan masalah sumber daya manusia khususnya masalah pendidikan yang kurang tepat pada posisi yang ditempatinya serta

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus, (2005), **Manajemen Prestasi Kerja**. CV Rajawali, Jakarta
- Handoko T. Hani, (2008), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu SP., (2007), **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- R. Wayne Mondy, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, (2006), **Manajemen Tenaga Kerja**. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Jogiyanto. (2004), **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Dafimunte. dkk. (2008), **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.

DAFTAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Medan”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :

II. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Skor Pernyataan

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Daftar Pernyataan

Pernyataan Variabel Bebas X (Penempatan Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
Pendidikan						
1	Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan					
2	Materi yang anda peroleh selama jenjang pendidikan sangat mendukung dalam pekerjaan anda					
3	Menurut saya, pendidikan membuat saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Pengetahuan Kerja						
4	Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman masing-masing					
5	Pengetahuan yang anda miliki sangat mendukung dalam pekerjaan anda					
Keterampilan						
6	Penempatan karyawan diperusahaan sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki					
7	Menurut anda, keterampilan kerja sangat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan					
Pengalaman Kerja						
8	Pengalaman seorang karyawan sangat dibutuhkan didalam setiap pekerjaan					
9	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya mengurangi kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					

Pernyataan Variabel Terikat Y (Prestasi Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Anda selalu mengerjakan tugas-tugas dengan benar dan sungguh-sungguh					
Kualitas Kerja						
3.	Pekerjaan dapat anda selesaikan dengan kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan					
4.	Anda dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepada anda					
5.	Jumlah hasil kerja anda sama atau setara dengan hasil kerja rekan anda					
6.	Jumlah basil kerja anda sama dengan jumlah standart yang ditentukan perusahaan					
7.	Mutu kerja yang anda capai lebih baik dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan perusahaan					
Ketepatan waktu						
8.	Pekerjaan dapat anda selesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
9.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA UNTUK KEBERHASILAN PENELITIAN INI