

**PENGARUH PENEMPATAN KEMBALI KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi pada Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan, Khususnya
Karyawan Lama PT. Semen Gresik (Persero) Tbk)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh
Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

NURUL HIDAYAH

NIM : 0210323104



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NIAGA
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2006**

ABSTRAKSI

Pengaruh Penempatan Kembali Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Studi pada Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan, Khususnya Karyawan
Lama PT. Semen Gresik (Persero) Tbk)

Oleh:

Nurul Hidayah (0210323104)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kembali Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” ini dilatarbelakangi oleh pelaksanaan penempatan karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatory research). Dimana penelitian penjelasan tersebut adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu ada pengaruh antara variabel bebas penempatan karyawan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 49 responden dengan teknik pengambilan sampel “proportionate stratified random sampling.”

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda di mana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dan Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa variabel keterampilan mempunyai pengaruh yang dominan ($\beta=0,376$) terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel-variabel lainnya juga berpengaruh. Secara simultan keempat variabel yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas penempatan karyawan dengan variabel terikat prestasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan pelaksanaan penempatan karyawan di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk sudah baik dan hendaknya perusahaan tetap melaksanakan penempatan karyawan secara teratur dan berkesinambungan serta menumbuhkembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penempatan Kembali Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan, Khususnya Karyawan Lama PT. Semen Gresik (Persero) Tbk)”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Sarjana Jurusan Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Adapun dalam penulisan skripsi ini, telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Dra. Endang Siti Astuti, M.Si dan Bapak Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Hendro Wartono selaku pembimbing penelitian di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan skripsi peneliti.
5. Ayah dan Ibu yang telah memberikan semangat dan kasih sayangnya kepada penulis baik material dan moral.
6. Teman-teman FIA Non Reguler angkatan 2002, yang telah memberikan dukungannya secara langsung maupun tidak langsung.
7. Segenap karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, khususnya Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih sedikitnya ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun semua pihak. Amin

Malang, September 2006

Penulis

Nurul Hidayah

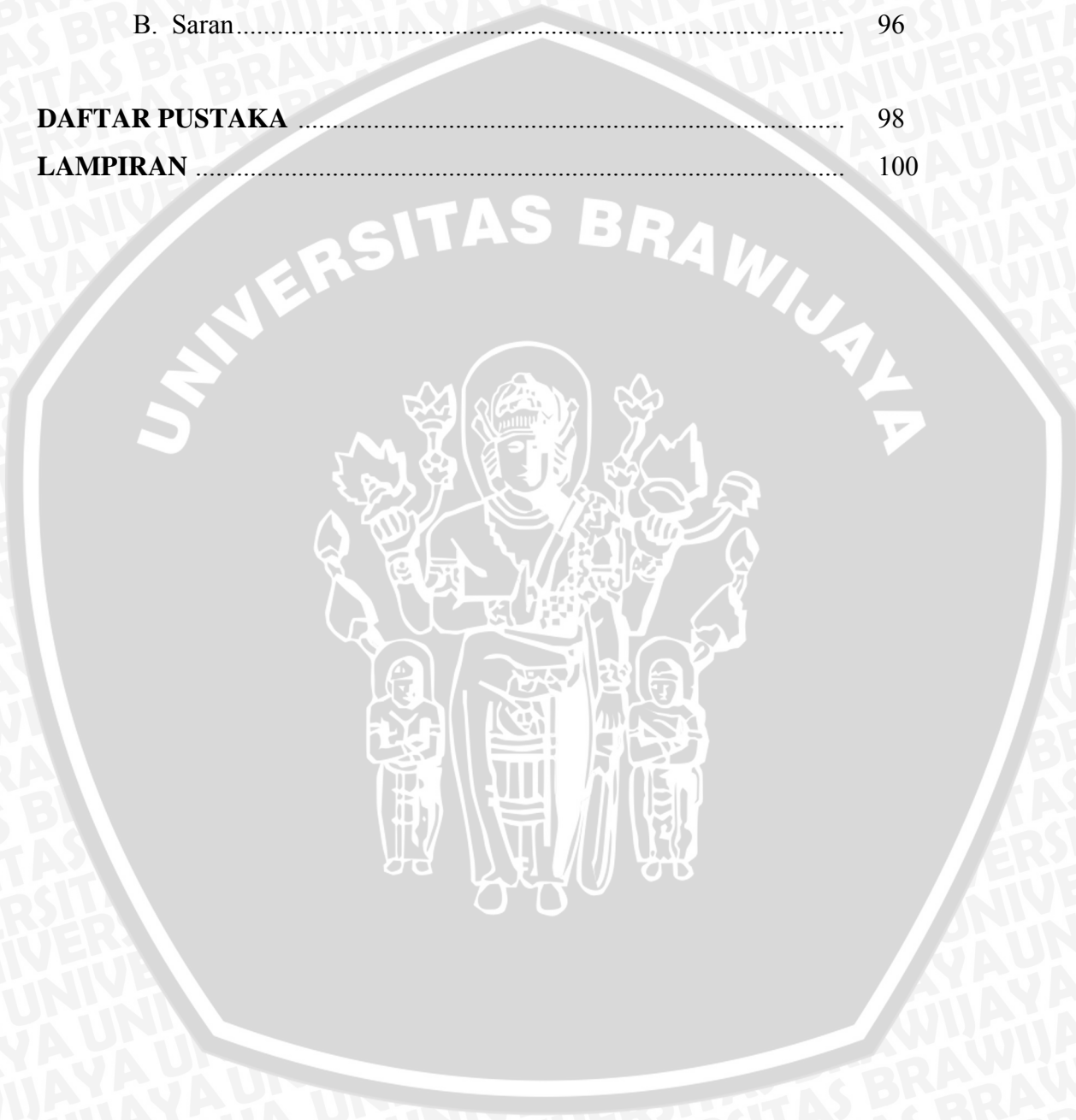
DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan masalah	3
C. Tujuan penelitian	4
D. Kontribusi Pembahasan	4
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Penempatan Karyawan	9
1. Pengertian Penempatan Karyawan	10
2. Faktor-faktor Pertimbangan dalam Penempatan - Karyawan	11
3. Kriteria Yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan	12
4. Bentuk-bentuk Penempatan	15
C. Prestasi Kerja	19
1. Pengertian Prestasi Kerja	19
2. Penilaian Prestasi Kerja	20
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	20
4. Pengukuran Prestasi Kerja	22

C. Syarat-syarat Jabatan (Spesifikasi Jabatan).....	23
D. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap - Prestasi Kerja Karyawan	24
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	26
1. Model Konsep	26
2. Model Hipotesis	26
3. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	29
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
3. Metode Pengambilan Sampel	37
D. Pengumpulan Data	37
1. Lokasi penelitian.....	37
2. Sumber data	37
3. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Validitas dan Reliabilitas	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	40
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	41
F. Analisis Data	46
1. Analisis Statistik Deskriptif	47
2. Analisis Statistik Inferensial	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
2. Gambaran Umum Perusahaan	56

3. Lokasi Perusahaan	58
4. Visi dan Misi	59
5. Falsafah dan Nilai-nilai Perusahaan	60
6. Produksi PT. Semen Gresik (Persero) Tbk	61
7. Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas - dari masing-masing Divisi	63
8. Jumlah Pegawai dan Jam Kerja	68
B. Deskripsi Perusahaan	70
1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	70
2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	70
3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	71
4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan	71
C. Deskripsi Responden	72
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	72
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	73
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan	75
D. Analisis Data dan Interpretasi	75
1. Analisis Statistik Deskriptif	75
2. Analisis Statistik Inferensial	86
a. Regresi Linier Berganda	86
b. Uji F	87
c. Uji t	88
d. Uji Asumsi Klasik	89
1) Uji Multikolinieritas	89
2) Uji Heteroskedastisitas	90
3) Uji Autokorelasi	90
4) Uji Normalitas	91
3. Interpretasi Data	92

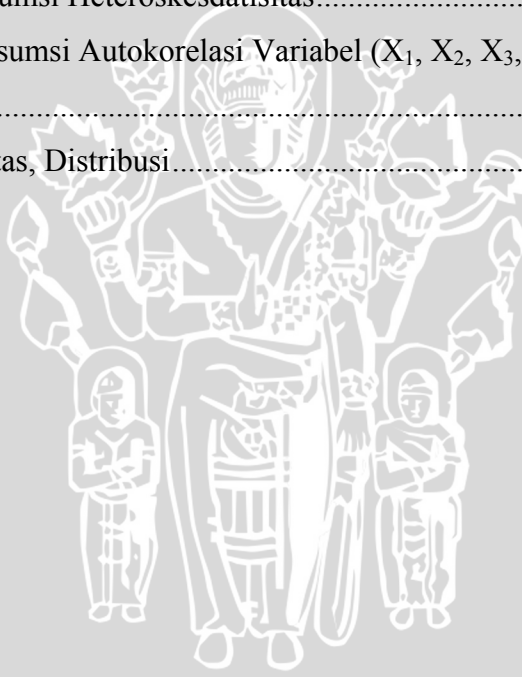
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	100



DAFTAR TABEL

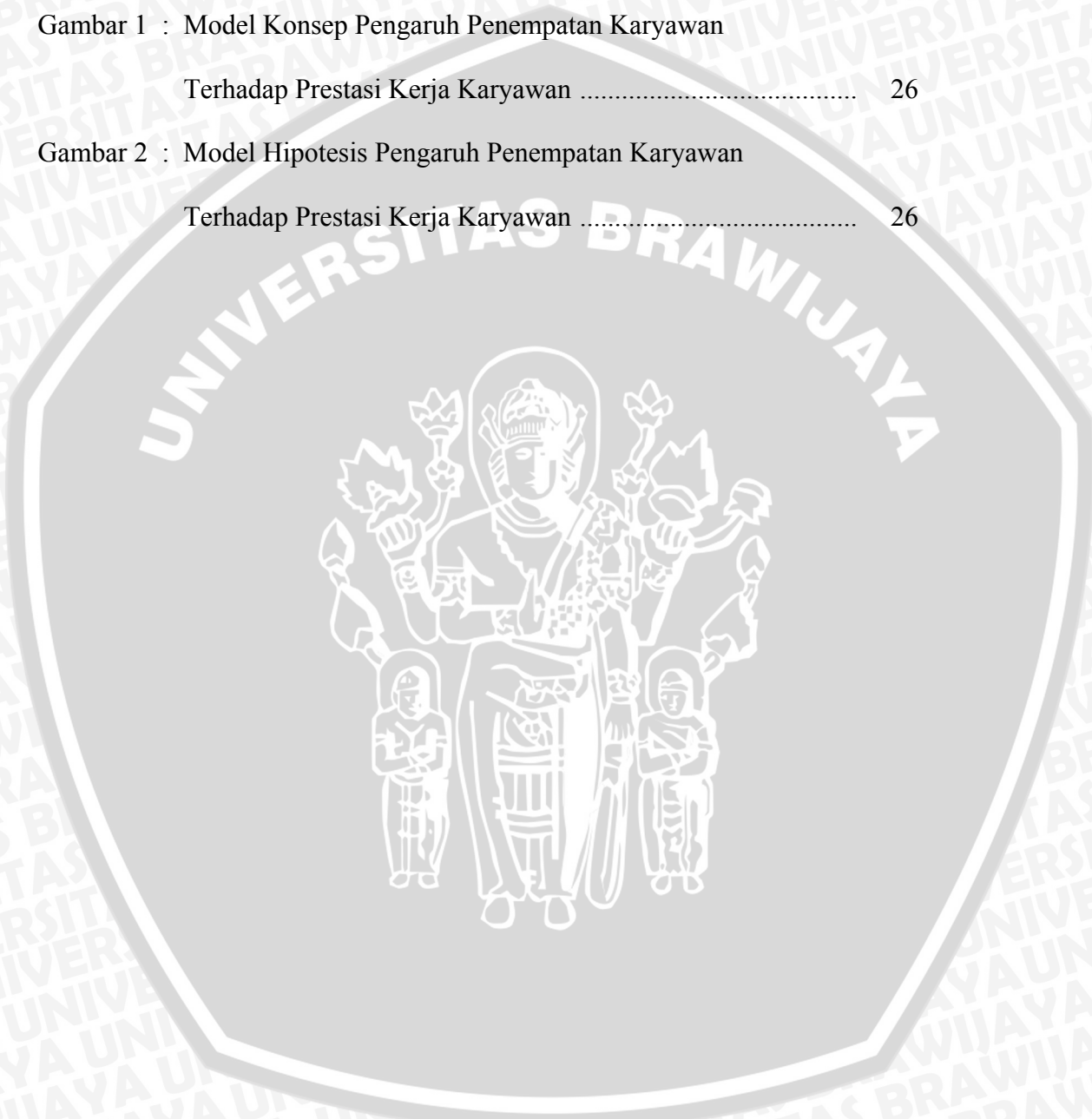
Tabel 1 : Variabel, Indikator dan Item	33
Tabel 2 : Pembagian Jumlah Sampel	36
Tabel 3 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Kesesuaian Pengetahuan	41
Tabel 4 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Kesesuaian Keterampilan	42
Tabel 5 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Kesesuaian Kemampuan	43
Tabel 6 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Kesesuaian Sikap	44
Tabel 7 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Prestasi Kerja Karyawan	45
Tabel 8 : Uraian Tugas dari masing-masing Divisi	63
Tabel 9 : Jumlah Karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk	69
Tabel 10 : Jam kerja dan Istirahat pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk ..	69
Tabel 11 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 12 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	70
Tabel 13 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 14 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan	71
Tabel 15 : Deskripsi Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 16 : Deskripsi Usia Responden	73
Tabel 17 : Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	73
Tabel 18 : Deskripsi Masa Kerja Responden	74
Tabel 19 : Deskripsi Tingkat Golongan Responden	75
Tabel 20 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Pengetahuan	76
Tabel 21 : Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Keterampilan	78

Tabel 22 : Distribusi Frekuensi Item-item	
Variabel Kesesuaian Kemampuan	80
Tabel 23 : Distribusi Frekuensi Item-item	
Variabel Kesesuaian Sikap	82
Tabel 24 : Distribusi Frekuensi Item-item	
Variabel Prestasi Kerja	84
Tabel 25 : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda -	
Variabel Penempatan Karyawan (X) dengan	
Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	86
Tabel 26 : Uji Multikolinearitas Value Inflation Factor	89
Tabel 27 : Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	90
Tabel 28 : Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) -	91
Terhadap Y.....	91
Tabel 29 : Uji Normalitas, Distribusi.....	92



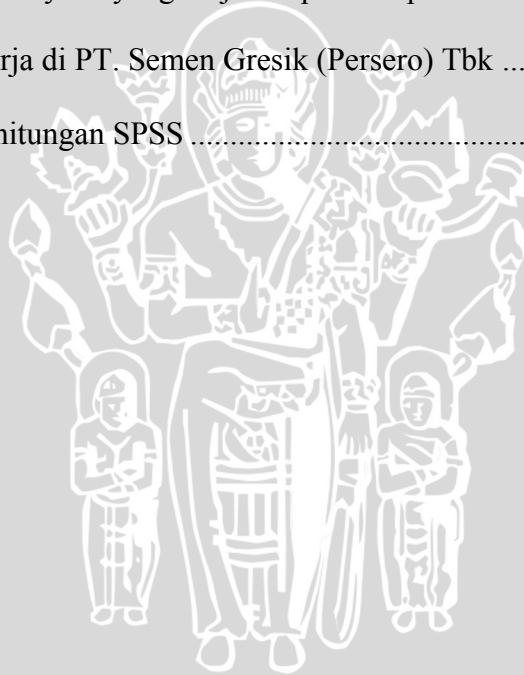
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model Konsep Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	26
Gambar 2 : Model Hipotesis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bagan Struktur Organisasi Perusahaan	
PT. Semen Gresik (Persero).....	100
Lampiran 2 : Data hasil Penyebaran Kuesioner pada karyawan	
Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan	
PT. Semen Gresik (Persero).....	101
Lampiran 3 : Daftar pertanyaan yang diajukan pada responden	
yang bekerja di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk	102
Lampiran 4 : Hasil Perhitungan SPSS	104



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya Manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan Sumberdaya Manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuannya, keterampilannya maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola Sumberdaya Manusia dapat lebih efektif, efisien dan produktif.

Bagi PT. Semen Gresik, Sumberdaya Manusia yang berkualitas merupakan faktor terpenting untuk menghadapi persaingan dalam negeri, regional ataupun internasional di masa kini maupun di masa datang. Semen Gresik memperlakukan karyawannya sebagai mitra usaha dan mitra kerja yang sangat berharga. Menyadari hal tersebut, kesejahteraan para karyawan beserta keluarganya sangat diperhatikan.

Kebutuhan akan Sumberdaya Manusia yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dalam menghadapi era globalisasi ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan

cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi.

Sebagai perusahaan publik, Semen Gresik bertanggungjawab untuk memenuhi harapan masyarakat pemegang saham, dikelola secara profesional dan transparan, serta pantas dibandingkan dengan perusahaan unggul lainnya. Agar tetap menjadi perusahaan yang unggul dibutuhkan karyawan yang profesional dan kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, pengadaan Sumberdaya Manusia harus dilakukan secara profesional terutama yang berkaitan dengan penempatan karyawan.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2005:71) bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitasnya dan prakarsanya akan berkembang. Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Schuler & Jackson (1997:276) berpendapat bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap atau kepribadian karyawan tersebut.

Penempatan hendaknya dilaksanakan secara efektif dan efisien karena akan meningkatkan semangat dan gairah kerja sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat dan otomatis dapat meningkatkan produktivitasnya. Penempatan

yang efektif dan efisien menjadi kewajiban Manajemen Tenaga Kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia termasuk fungsi penempatan. Gomes (2002:117) menyatakan bahwa penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu sangat ditentukan oleh fungsi penempatan. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian yang telah diungkapkan maka penulis berminat untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero), Tbk.”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero), Tbk.

D. Kontribusi Penelitian

Sedangkan pada akhirnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi :

1. Aspek Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi manajer di bidang SDM, khususnya penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan kegunaan bagi perusahaan adalah dapat dijadikan masukan bagi pihak personalia khususnya masalah yang berkaitan dengan judul yang diteliti.

2. Aspek Teoritis

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam perbendaharaan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi bagi para peneliti lain di masa datang yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Pembahasan

Pembaharuan yang sistematis akan memudahkan pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah oleh para pembacanya sehingga pembaca akan dapat mengetahui dan mamahami secara berurutan dalam suatu sajian terperinci. Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang merupakan suatu rangkaian yang berkaitan. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang diadakannya penelitian disertai perumusan masalah yang menjadi dasar penulisan, selain itu juga dibahas mengenai tujuan yang ingin dicapai dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat tentang landasan teori yang akan digunakan untuk menganalisis permasalahan agar didapatkan pemecahan permasalahan yang diharapkan. Pada bab ini dijelaskan juga mengenai hipotesis penelitian yang meliputi model konsep, dan model hipotesis sebagai akhir bab.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bagaimana penelitian untuk skripsi ini dilakukan, diawali dari rancangan penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan diakhiri dengan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, ini memuat tentang penyajian data serta analisis data hasil penilaian dengan didasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Pada akhir tulisan ini dikemukakan kesimpulan dan saran berdasarkan bab-bab sebelumnya. Kesimpulan secara garis besarnya merupakan temuan pokok baik bersifat substansial maupun metode teknis. Sedangkan saran merupakan implementasi dari penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel penelitian yang menyangkut persoalan pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ike Fery Pujiana (2001) yang berjudul “ Penempatan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ”, yang merupakan studi pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Pogottan, menyatakan dalam penelitian tersebut yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Penempatan Karyawan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), dengan F hitung sebesar 44,415 dan signifikansi F sebesar 0,000 atau signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian juga menyatakan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan mencapai 57,9% dan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Henriette Maria Irawati (2002) yang berjudul “ Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ”, yang merupakan studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang, menyatakan bahwa dari hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan

variabel penempatan karyawan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). hal ini terlihat dari angka F hitung sebesar 13,86 dengan angka probabilitas 0,000. Nilai probabilitas sebesar 0,000 tersebut kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, karena probabilitas $< \alpha$, maka keputusan terhadap H_0 ditolak yang berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Penelitian lain dikemukakan oleh Rahma Damayanti (2004) yang berjudul “ Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja ” yang merupakan studi pada karyawan Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, menyatakan dalam penelitian tersebut yang didasarkan pada hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), dengan F hitung sebesar 81,202, dan signifikansi f sebesar 0,000 atau signifikansi $f < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian juga menyatakan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi dan variabel penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan mencapai 57,9 % dan sisanya 42,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar diluar variabel bebas yang diteliti.

Penelitian lain dikemukakan oleh Aris Rachman (2005) yang berjudul “ Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ” yang merupakan studi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menyebutkan bahwa variabel penempatan karyawan yang terdiri dari kesesuaian

pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), kesesuaian dan kesesuaian sikap (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), karena nilai F hitung sebesar 41,473 dengan signifikansi F sebesar 0,000 atau di bawah 0,05 (5%) yang berarti menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Pada nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,701 atau 70,1% yang berarti variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel X_1 , X_2 , X_3 , sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh 3 variabel lain.

B. Penempatan Karyawan

Beranjak dari filosofi dasar dari manajemen sumber daya manusia yang berbunyi “ The Right Man In The Right Place ” yang artinya bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Oleh karena itu kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.

Penempatan karyawan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan atau sebaliknya dapat menurunkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh pendapat Siagian (2004:228) bahwa jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para karyawan pun tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangmampuan para karyawan yang bersangkutan saja. Jadi dengan perkataan lain prestasi akan meningkat apabila penempatan karyawan itu sudah sesuai dengan prosedur resmi, dan memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh pekerjaan tersebut, sehingga ada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta faktor-faktor lain

yang dimiliki seorang karyawan. Sebaliknya prestasi kerja akan menurun jika terjadi ketidaksesuaian antara pengetahuan dan keterampilan, serta faktor-faktor lain yang dimiliki seorang karyawan dengan standar spesifikasi pekerjaan.

1. Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Schuller dan Jackson (1997:276) bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut.

Hasibuan (2005:71) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Gomes (2002:117) berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

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

2. Faktor-faktor Pertimbangan dalam Penempatan Karyawan

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lain dalam penempatan karyawan juga perlu dipertimbangkan beberapa faktor. Menurut Siswanto (1989:88)

faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggungjawabnya. Misalnya, seseorang dengan latar belakang pendidikan akuntansi maka seharusnya ia ditempatkan pada bagian keuangan dan seseorang dengan latar belakang pendidikan manajemen pemasaran seharusnya ia ditempatkan pada bagian pemasaran.

b. Faktor pengalaman

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecendrungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

c. Faktor Kesehatan fisik dan mental

Faktor ini perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan karyawan, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepiantas dapat dilihat kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimiliki.

d. Faktor Sikap

Sikap merupakan bagian yang hakiki dari kepribadian seseorang. Dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.

e. Faktor Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan karyawan kerja adalah merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinan dapat ditentukan di mana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan di luar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

f. Faktor Usia

Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda.

3. Kriteria Yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan

Selain dari faktor-faktor tersebut dalam melaksanakan penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Menurut Bernardin dan Russel (1993:111)

kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi.

Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dll. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dll. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seseorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati.

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting dan bertujuan untuk mengukur prestasi kerja

seorang karyawan maksudnya dapat mengukur sejauhmana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan juga dapat digunakan sebagai dasar bahan pertimbangan pada kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan. Kemampuan dapat diukur dari pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut. Dapat ditambahkan bahwa kemampuan menurut Robins (2001:46) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan terdiri dari 2 faktor yaitu :

- Kemampuan Intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
- Kemampuan Fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas (pekerjaan-pekerjaan) yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

c. Keterampilan

Merupakan suatu tindakan psikomotor yang dipelajari dan dapat mencakup suatu manipulasi tangan, lisan, atau mental daripada data, orang atau benda-benda.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Keterampilan membutuhkan suatu praktek di mana semakin seorang karyawan banyak melakukan praktek maka semakin baiklah keterampilan yang dimilikinya. Dapat ditambahkan pula bahwa keterampilan menurut Robins (2001:07) dibagi menjadi 3 yaitu :

- Keterampilan Teknis merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi.
- Keterampilan Manusiawi merupakan kemampuan bekerja sama dengan memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun dalam kelompok.
- Keterampilan Konseptual merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

d. Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Sikap merupakan perbuatan jasmani yang membutuhkan gerakan otot tubuh manusia yang mengandung maksud tertentu dan memang yang dikehendaki oleh yang bersangkutan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya maupun bagi tujuan perusahaan yang bersangkutan. Sikap adalah hal ini yang

menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana seseorang mengenai sesuatu misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju. Sedangkan sikap menurut Robins (2001:138) menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Ada tiga komponen dari suatu sikap yaitu :

- Komponen Kognitif merupakan komponen segmen pendapat atau keyakinan akan suatu sikap
- Komponen Afektif merupakan segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap dan dicerminkan dalam pernyataan.
- Komponen Perilaku merupakan suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

4. Bentuk-bentuk penempatan

Penempatan karyawan bukan hanya diperuntukkan bagi mereka yang baru masuk menjadi karyawan tetapi juga untuk karyawan lama dalam posisi dan jabatan baru, karena adanya mutasi. Sebagaimana halnya para karyawan baru, karyawan lama perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Siagian (2004:168) mengemukakan bahwa teori sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa penempatan dapat berbentuk promosi, mutasi maupun demosi.

a. Promosi

Promosi dapat diartikan sebagai peningkatan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya (Yuli, 2005:111). Yang dimaksud promosi ialah apabila seorang

pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Siagian, 2004:169). Suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi (Martoyo, 1998:63). Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya, dan biasanya akan diikuti pula dengan peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya meskipun hal ini tidak selalu terjadi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya. Atau dengan kata lain promosi merupakan proses untuk menaikkan karyawan kepada kedudukan yang lebih bertanggungjawab. Menurut (Siswanto, 1989:233) manfaat dan dampak yang diharapkan dari adanya promosi antara lain : 1. Meningkatkan moral kerja, 2. Meningkatkan disiplin kerja, 3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan, 4. Meningkatkan produktivitas kerja. Persyaratan promosi untuk jabatan yang satu dengan jabatan yang lain tidak sama, tetapi syarat umum yang harus dipenuhi dalam setiap promosi antara lain adalah pengalaman, tingkat pendidikan, inisiatif dan kreativitas, kejujuran, prestasi kerja dan kepandaian dalam bergaul.

b. Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan rutin perusahaan yang dilaksanakan dalam rangka menerapkan the right man in the right place. Mutasi atau pemindahan adalah perubahan jabatan yang tidak mengurangi kekuasaan, tanggungjawab ataupun gaji (Yuli, 2005:114). Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Menurut (Siswanto, 1989:211). Dalam pengadaan mutasi karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang dipandang obyektif dan rasional sebagai berikut :

- a. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer
- b. Mutasi atas dasar prinsip the right man on the right job
- c. Mutasi sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja
- d. Mutasi sebagai media kompetisi yang rasional
- e. Mutasi sebagai langkah untuk promosi
- f. Mutasi untuk mengurangi labour turn over
- g. Mutasi harus terkoordinasi

Alasan yang menjadi dasar dilaksanakannya mutasi adalah kemampuan kerja, rasa tanggungjawab, kesenangan, dsb.

c. Demosi

Demosi yakni pemindahan seseorang ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi (Martoyo, 1998:67). Sedangkan menurut Siagian (2004:173) Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat/jabatan dan penghasilan serta tanggungjawab yang semakin kecil. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa demosi merupakan suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih rendah dalam hierarki tanggungjawab dan wewenangnya. Promosi pada umumnya dikaitkan dengan penenaan suatu sanksi disiplin. Alasan lain yang berakibat pada demosi karyawan adalah apabila kegiatan organisasi menurun, atau organisasi mengalami krisis. Selain itu demosi karyawan mungkin terjadi bila pasar tenaga kerja menunjukkan dimana supply tenaga kerja lebih besar daripada demand tenaga kerja

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena tanpa prestasi kerja yang baik suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu mempertahankan prestasi yang sudah baik atau lebih meningkatkannya bila dianggap belum memenuhi standar yang telah ditetapkan.

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94) Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Dharma (1991:01), Prestasi Kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Mangkunegara (2005:67), Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan/sesuatu yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja menurut Hasibuan (2005:87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Handoko (2001:135) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:69) Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk menilai prestasi karyawan yang

dilakukan oleh atasan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa :

* Human Performnce = Ability + Motivation

* Motivation = Attitude + Motivation

* Ability = Knowledge + Skill

a. Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place and the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi Menurut Mangkunegara (2005:68), Motivasi terbentuk dari :

“ suatu sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang

karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung prestasi kerjanya”. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu karena adanya kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku.

4. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran Prestasi Kerja juga dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawannya.

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya, harus diterapkan dulu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1991:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan 3 hal yaitu :

1. Kuantitas
Artinya jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan).
2. Kualitas
Artinya mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan Waktu
Artinya sesuai dengan tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan.

Menurut Rao (1996:11), bahwa prestasi kerja dapat ditunjukkan kualitas karyawan dalam organisasi yaitu sejauh mana masing-masing karyawan menunjukkan kualitas-kualitas yang diperlukan bagi organisasi itu, beberapa diantaranya adalah kreativitas, inisiatif, kontribusi kepada semua tim, kemampuan berorganisasi, keuletan, dan sebagainya.

C. Syarat-syarat Jabatan (Spesifikasi Jabatan)

Syarat-syarat Jabatan disebut juga Kualifikasi Jabatan atau Spesifikasi Jabatan yang merupakan hasil dari pelaksanaan Analisis Jabatan, selain Uraian Jabatan. Spesifikasi Jabatan adalah merupakan standar personalia yang harus dipenuhi. Jabatan ini berisi kualifikasi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan serta hal-hal lain yang harus dimiliki oleh karyawan yang akan ditempatkan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Komaruddin (1990:38) mengemukakan “suatu proses dalam menetapkan syarat-syarat dan kondisi-kondisi untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan efektif merupakan salah satu kegiatan analisa jabatan yang kerap kali disebut spesifikasi jabatan.” Adapun menurut Martoyo (1998:1721) Spesifikasi Jabatan adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk memangku dan mengerjakan suatu pekerjaan dari jabatan tertentu. Hasibuan (2005:34) berpendapat bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Penempatan karyawan secara tepat berdasarkan syarat-syarat jabatan bertujuan untuk dapat memenuhi kepentingan karyawan yaitu meningkatkan prestasi

kerjanya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maupun kepentingan perusahaan yaitu untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan penempatan karyawan.

D. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Individu dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan yang lain dan perbedaan itu akan mengakibatkan setiap individu bekerja dengan kemampuan yang berbeda pula. Hal tersebut membuat organisasi harus mampu menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002 : 220) yang menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaannya yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.

Proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk ditempatkan pada pekerjaan yang ada sangat menentukan perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu pemilihan karyawan yang akan ditempatkan karyawan yang akan ditempatkan pada salah satu pekerjaan lebih dari sekedar pemilihan orang terbaik dari yang tersedia, sebab harus dilihat dari berbagai segi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap tertentu adalah satu paket yang melekat pada diri pegawai, sehingga ini merupakan usaha untuk memperoleh kecocokan antara, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang akan dipegangnya. Tohardi (2002:220) berpendapat bahwa penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaannya yang sesuai

dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan. Kemudian Schuler dan Jackson (1997:276) juga berpendapat bahwa penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan akan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam pelaksanaan penempatan karyawan hendaknya memperhatikan kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan keterampilan dan karakteristik lainnya yang dimiliki oleh karyawan tersebut dengan standar spesifikasi pekerjaan sehingga karyawan tersebut mencapai prestasi kerja yang optimal.

Dari uraian tersebut di atas jelaslah bahwa kegiatan penempatan kerja sangat penting bagi bagian kepegawaian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja para karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Tohardi (2002 : 217) bahwa kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja. Kemudian juga apabila penempatan pegawai sudah baik atau sudah tepat maka prestasi kerja dari para pegawai tersebut juga akan baik pula. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Siagian (2004:228) bahwa jika penempatan pegawai sudah baik atau sudah tepat maka prestasi kerja dari pegawai juga akan baik pula. Sebaliknya jika penempatan pegawai tersebut kurang menarik, tidak mustahil pula prestasi kerja para pegawai tidak setinggi yang diharapkan bukan karena kekurangmampuan para pegawai yang bersangkutan saja. Selanjutnya Hasibuan (2005:64) juga menyatakan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan

prakarsanya juga akan berkembang sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa penempatan karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja karyawan, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model konsep seperti ditunjukkan :

Gambar 1
Model Konsep
Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

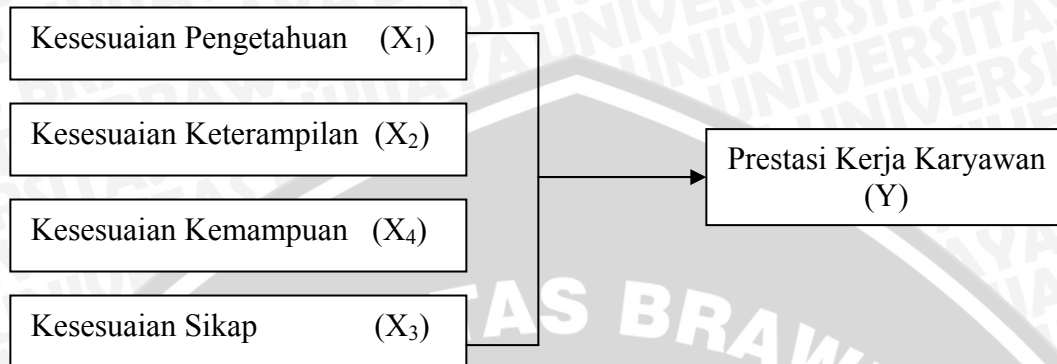


2. Model Hipotesis

(Djarwanto dan Subagyo, 1996:183) menyatakan hipotesis adalah pernyataan dari suatu hal yang harus diuji kebenarannya. Sedangkan menurut Suryabrata (2003:21) mengemukakan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, dapat digambarkan model hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2
Model Hipotesis
Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan



Hipotesis

Di duga ada pengaruh antara variabel penempatan karyawan Kesesuaian Pengetahuan (X₁), Kesesuaian Keterampilan (X₂), Kesesuaian Kemampuan (X₃) dan Kesesuaian Sikap (X₄) terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporannya.

Menurut Arikunto (2002:18) ada tiga persyaratan penting dalam mengadakan kegiatan penelitian yaitu : sistematis, berencana dan mengikuti konsep-konsep ilmiah.

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sistematis artinya suatu penelitian dilaksanakan menurut pola tertentu, dari yang paling sederhana hingga paling kompleks hingga tercapai tujuan secara efektif dan efisien.
2. Berencana artinya dilaksanakan dengan adanya unsur dipikirkan langkah-langkah pelaksanaannya.
3. Mengikuti konsep ilmiah artinya mulai awal sampai akhir kegiatan penelitian mengikuti cara-cara yang sudah ditentukan, yaitu prinsip yang digunakan untuk memperoleh ilmu pengetahuan.

Oleh karena itu diperlukan suatu metode penelitian yang tepat, baik dalam hal pengumpulan data dan maupun analisa data, sehingga dapat dipastikan bahwa hasil dari penelitian ini ilmiah dan sistematis.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Pengadaan dan

Pengelolaan Persediaan PT Semen Gresik (Persero) Tbk, maka jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori. Alasan digunakan penelitian penjelasan ini adalah karena dalam penelitian ini menjelaskan tentang hubungan kausal dan melakukan pengujian hipotesis.

Masri Singarimbun dan Effendi (1995:5), menyatakan bahwa penelitian penjelasan apabila peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian penelitian eksplanatori dapat disebut juga dengan penelitian uji hipotesis yang berarti mengadakan penelitian dengan maksud mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih.

B. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Konsep menurut Suryabrata (2003:03) konsep adalah kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dari hal-hal yang khusus. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:33) konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep merupakan abstraksi dari suatu fenomena, perlu dioperasikan lebih lanjut. Artinya suatu konsep harus mempunyai bentuk yang lebih kongkret untuk memperjelas dalam pengukurannya. Hal ini dilakukan dengan mencari variabelnya.

Singarimbun (1995:48) menyatakan bahwa variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Suatu penelitian variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (x) sedangkan variabel akibat disebut variabel terikat (y).

Dari variabel –variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang menurut Singarimbun dan Effendi (1995:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Sedangkan Definisi Operasional menurut Nazir (1988:152) adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk variabel tersebut.

Adapun konsep dan variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan Karyawan

Dapat didefinisikan sebagai usaha menyalurkan kemampuan SDM yakni karyawan sebaik baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada suatu posisi atau jabatan yang paling sesuai. Dengan penempatan karyawan yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Konsep ini terdiri dari 4 variabel yaitu :

a. Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Adalah suatu keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang dilakukan.

Variabel kesesuaian pengetahuan terdiri dari 5 item :

- Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.
- Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.
- Memahami dan mengerti cara kerja untuk menyelesaikan tugas.
- Memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerjaan
- Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan.

b. Kesesuaian Keterampilan (X_2)

Merupakan suatu keadaan sejauh mana kecakapan karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi.

Variabel kesesuaian keterampilan terdiri dari 4 item :

- Terampil dalam menggunakan peralatan kerja.
- Terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang.
- Terampil membangkitkan semangat orang lain.
- Terampil menjalin hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan.

c. Kesesuaian Kemampuan (X_3)

Merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang akan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Variabel kesesuaian keterampilan terdiri dari 4 item :

- Mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- Mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan tugas.
- Mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja.
- Mampu memberikan solusi terhadap masalah perusahaan.

d. Kesesuaian Sikap (X_4)

Merupakan sejauh mana tugas dan tanggungjawab yang diemban dianggap menarik/tidak menarik (disukai/tidak disukai) oleh karyawan.

Variabel kesesuaian sikap terdiri dari 8 item :

- Menyukai posisi dan pekerjaan sekarang.
- Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Bersemangat setiap kali akan berangkat ke tempat kerja
- Terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain.
- Berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak.
- Bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- Tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan.
- Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Prestasi Kerja

Dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau sesuatu yang dihasilkan secara kuantitas dan kualitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Konsep ini diukur dengan menggunakan variabel prestasi kerja karyawan dengan item-itemnya sebagai berikut :

Variabel Prestasi Kerja terdiri dari 3 item :

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya konsep, variabel, indikator, dan item akan dijabarkan sebagai berikut

Tabel 1
Variabel Penelitian, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan Karyawan	1. Kesesuaian Pengetahuan	1. Pengetahuan sesuai penempatan 2. Pengetahuan dengan latar belakang pendidikan 3. Pengetahuan diterapkan dalam pekerjaan	1. Kesesuaian yang dimiliki sesuai dengan penempatan. 2. Materi yang diperoleh selama pendidikan sesuai dengan penempatan. 3. Materi yang diperoleh selama pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan. 4. Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan penempatan. 5. Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam tugas/ pekerjaan.
	2. Kesesuaian Keterampilan	1. Keterampilan Teknis	1. Terampil dalam menggunakan peralatan perusahaan.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Keterampilan Konseptual 2. Keterampilan Kemanusiaan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang. 3. Terampil membangkitkan semangat kerja orang lain. 4. Terampil dalam menjalin hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan.
	3. Kesesuaian Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Kemanusiaan 3. Kemampuan Konseptual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah. 2. Mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja. 4. Mampu bekerja dengan waktu yang disediakan dan tidak mengalami kelelahan. 5. Mampu memberikan solusi akan masalah perusahaan.
	4. Kesesuaian Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komponen Kognitif 2. Komponen Afektif 3. Komponen Perilaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai posisi dan pekerjaan sekarang. 2. Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Bersemangat setiap kali akan berangkat berangkat ke tempat kerja. 4. Terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain. 5. Berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak. 6. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja. 7. Tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. 8. Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai dengan standar kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Sesuai dengan standar kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Skala Pengukuran.

Adapun skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Masri singarimbun dan Effendi Soffian (1995:111), Skala Likert adalah pengukuran dengan cara menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban, untuk setiap pertanyaan tersedia lima pilihan jawaban yang harus diambil oleh responden dengan pemberian bobot yang sesuai dengan item yang disusun. Di dalam penelitian ini bobot yang dipergunakan adalah 1 sampai dengan 5 yakni sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-ragu (RR) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antara variabel.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan pada bagian Divisi Pengadaan dan

Pengelolaan Persediaan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk adalah 95 pegawai. Bahwa dari 95 orang karyawan semuanya mengatakan pernah mengalami penempatan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2005:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2002:109) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan adalah rumus slovin (Umar, 2005:108)

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir , yaitu sebesar 10%

Berikut perhitungan sampel yang diambil :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{95}{1 + 95(0,1)^2} = \frac{95}{1 + 0,95} = \frac{95}{1,95} = 48,7 = 49$$

Jadi karyawan Divisi Pengadaan dan Pengelolaan Persediaan yang dijadikan responden sebanyak 49 orang.

Adapun pembagiannya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Pembagian Jumlah Sampel

No	Tingkat Jabatan	Jumlah	Sampel
1.	Ka. Departemen	1	1
2.	Ka. Bagian	4	$4/95 \times 49 = 2$
3.	Ka. Seksi	12	$12/95 \times 49 = 6$
4.	Ka. Regu	31	$31/95 \times 49 = 16$
5.	Pelaksana	47	$47/95 \times 49 = 24$
	Jumlah	95	49

3. Metode pengambilan sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel acak distratifikasi (Proportionate Stratified Random Sampling). Dalam sampel berlapis, peluang untuk terpilih antara satu strata dengan yang lain mungkin sama, mungkin pula berbeda.

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah pada PT Semen Gresik (Persero), Tbk. Yang terletak di Jalan Veteran, Gresik. Lokasi ini dipilih dengan alasan karena lokasi penelitian merupakan daerah yang strategis dekat dengan pemukiman penduduk dan merupakan daerah asal peneliti sehingga peneliti lebih mudah dalam melakukan penelitian. Hal ini sangat membantu dalam pengumpulan data.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek di mana data tersebut diperoleh (Arikunto, 2002:107). Berdasarkan sumbernya, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban para responden melalui kuesioner ataupun melalui wawancara yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain bukan diusahakan sendiri pengumpulannya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun dan diajukan kepada responden agar diisi atau dijawab. Tujuan dari pengumpulan data dengan kuesioner ini adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan efektif serta untuk mendapat informasi dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan kemudian responden memberikan alternatif jawaban.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan Kepala Bagian Divisi SDM guna mendapatkan keterangan atau penjelasan tentang data yang dibutuhkan sehubungan dengan masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara berupa

dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

c. Dokumentasi

Teknik yang digunakan untuk memperoleh data ini dilakukan dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan yang meliputi jumlah karyawan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu pedoman dokumentasi dengan mencari garis-garis besar / kategori yang akan dicari datanya.

E. Validitas, Reliabilitas dan Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

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

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2002:144).

Pengujian validitas dilakukan dengan rumus Korelasi Product Moment Pearson, sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

x = Skor tiap item

y = Skor total variabel

Setelah nilai r diperoleh, selanjutnya membandingkan antara hasil nilai r perhitungan dengan tabel nilai kritis r pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Apabila r hitung yang diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS for Windows Release 11.0

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan rumus Alpha Croanbach, sebagai berikut. (Arikunto, 2002:171) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \quad \text{Dimana : } \sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Arikunto (2003) instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan SPSS for Windows Release 11.0

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas dan reliabilitas item masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan menggunakan komputer dengan bantuan SPSS for Windows Release 11.0. Adapun rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini :

a. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item-item Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

No	Item	r	Sig	Keterangan
1.	$X_{1.1}$	0,540	0,00	Valid
2.	$X_{1.2}$	0,727	0,00	Valid
3.	$X_{1.3}$	0,613	0,00	Valid
4.	$X_{1.4}$	0,683	0,00	Valid
5.	$X_{1.5}$	0,494	0,00	Valid
Alpha Cronbach = 0,5860				Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

$X_{1.2}$ = Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.

$X_{1.3}$ = Memahami dan mengerti cara kerja untuk menyelesaikan tugas.

$X_{1.4}$ = Memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas.

$X_{1.5}$ = Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan.

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antar item terhadap variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) memiliki probabilitas (sig) < 0,05 (5%) dan nilai koefisien korelasi (r) berada di atas nilai yang

telah ditetapkan yaitu 0,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid. Sedangkan dari perhitungan reliabilitas item-item variabel kesesuaian pengetahuan dapat diketahui nilai alpha sebesar 0,5860 berada pada koefisien reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

b. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2)

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item-item Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2)

No	Item	r	Sig	Keterangan
1.	$X_{2.1}$	0,818	0,00	Valid
2.	$X_{2.2}$	0,858	0,00	Valid
3.	$X_{2.3}$	0,826	0,00	Valid
4.	$X_{2.4}$	0,524	0,00	Valid
Alpha Cronbach = 0,7645				Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

$X_{2.1}$ = Terampil dalam menggunakan peralatan kerja.

$X_{2.2}$ = Terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang

$X_{2.3}$ = Terampil membangkitkan semangat kerja orang lain.

$X_{2.4}$ = Terampil dalam menjalin hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan.

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel 4 menunjukkan bahwa hubungan antar item terhadap variabel kesesuaian keterampilan (X_2) memiliki probabilitas (sig) < 0,05 (5%) dan nilai koefisien korelasi (r) berada di atas nilai yang telah ditetapkan yaitu 0,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid. Sedangkan dari perhitungan reliabilitas item-item variabel kesesuaian keterampilan dapat diketahui nilai alpha sebesar 0,7645 berada di atas koefisien

reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

c. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3)

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item-item Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3)

No	Item	r	Sig	Keterangan
1.	$X_{3.1}$	0,457	0,00	Valid
2.	$X_{3.2}$	0,513	0,00	Valid
3.	$X_{3.3}$	0,636	0,00	Valid
4.	$X_{3.4}$	0,591	0,00	Valid
5.	$X_{3.5}$	0,551	0,00	Valid
Alpha Cronbach = 0,7248				Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

- $X_{3.1}$ = Mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah.
- $X_{3.2}$ = Mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- $X_{3.3}$ = Mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja.
- $X_{3.4}$ = Mampu bekerja dengan waktu yang disediakan.
- $X_{3.5}$ = Mampu memberikan solusi terhadap masalah perusahaan.

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antar item terhadap variabel kesesuaian kemampuan (X_3) memiliki probabilitas (sig) < 0,05 (5%) dan nilai koefisien korelasi (r) berada di atas nilai yang telah ditetapkan yaitu 0,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid. Sedangkan dari perhitungan reliabilitas item-item variabel kesesuaian kemampuan dapat diketahui nilai alpha sebesar 0,7248 berada di atas koefisien reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

d. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item variabel Kesesuaian Sikap

(X₄)

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item-item Variabel Kesesuaian Sikap (X₄)

No	Item	r	Sig	Keterangan
1.	X _{4.1}	0,588	0,00	Valid
2.	X _{4.2}	0,661	0,00	Valid
3.	X _{4.3}	0,709	0,00	Valid
4.	X _{4.4}	0,638	0,00	Valid
5.	X _{4.5}	0,679	0,00	Valid
6.	X _{4.6}	0,676	0,00	Valid
7.	X _{4.7}	0,612	0,00	Valid
8.	X _{4.8}	0,524	0,00	Valid
Alpha Cronbach = 0,7904				Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

X_{4.1} = Menyukai posisi dan pekerjaan sekarang.

X_{4.2} = Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

X_{4.3} = Bersemangat setiap kali akan berangkat ketempat kerja

X_{4.4} = Terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain.

X_{4.5} = Berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak.

X_{4.6} = Bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

X_{4.7} = Tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan.

X_{4.8} = Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan antar item terhadap variabel kesesuaian sikap (X₄) memiliki probabilitas (sig) < 0,05 (5%) dan nilai koefisien korelasi (r) berada di atas nilai yang telah ditetapkan yaitu 0,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid. Sedangkan dari perhitungan reliabilitas item-item variabel kesesuaian sikap dapat diketahui nilai alpha sebesar 0,7904 berada di atas koefisien reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

e. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item-item variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 7

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item-item Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Item	r	Sig	Keterangan
1.	Y1	0,611	0,00	Valid
2.	Y2	0,692	0,00	Valid
3.	Y3	0,648	0,00	Valid
Alpha Cronbach = 0,6149				Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

Y1 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan.

Y2 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Y3 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan

Dari hasil pengujian yang terdapat pada tabel 7 menunjukkan bahwa hubungan antar item terhadap variabel prestasi kerja (Y) memiliki probabilitas (sig) < 0,05 (5%) dan nilai koefisien korelasi (r) berada di atas nilai yang telah ditetapkan yaitu 0,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah valid. Sedangkan dari perhitungan reliabilitas item-item variabel prestasi kerja dapat diketahui nilai alpha sebesar 0,6149 berada di atas koefisien reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel.

F. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada agar data mentah tersebut dapat dipahami sekaligus.

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan sebelumnya sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam analisisnya digunakan :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2005 : 142)

Jadi, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2005:143) Statistik Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Alat analisis statistik Inferensial yang digunakan adalah :

- Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan suatu proses untuk mengetahui pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap lebih dari satu variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah (Djarwanto dan Subagyo, 1996:297) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- | | |
|---|---|
| Y | = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan |
| X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ | = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu |
| a | = Bilangan konstanta |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ | = Koefisien regresi linier |

Untuk mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi digunakan persamaan (Djarwanto dan Subagyo, 1996:297) :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

- Uji F

Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan rumus

$$F = \frac{R^2 / 2}{(1-R^2) / (n-3)}$$

Pengujian dilakukan sesuai dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol didasarkan pada :

- Jika $p(\text{sig } F) < \alpha$: maka H_0 ditolak
- Jika $p(\text{sig } F) > \alpha$: maka H_0 diterima

Apabila H_0 ditolak variabel – variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, perhitungan ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS for Windows Release 11.0.

- Uji t

Fungsi analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumus analisis ini disajikan sebagai berikut (Djarwanto dan Subagyo, 1996:306) yaitu :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

$$S_b = \frac{S_{XY}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_i]^2}{n}}}$$

$$S_{XY} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

Keterangan :

S_b = Standard error of the regression coefficient

S_{xy} = Standard error of estimate

b = Koefisien Regresi Linier

Pengujian dilakukan sesuai tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol atas ketentuan sebagai berikut:

- Jika $p(\text{sig } t) < \alpha$: maka H_0 ditolak
- Jika $p(\text{sig } t) > \alpha$: maka H_0 diterima

Apabila H_0 ditolak berarti mempunyai pengaruh dengan variabel terikat, perhitungan regresi parsial ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS for Windows Release 11.0.

- Uji asumsi klasik

Untuk model persamaan regresi berganda haruslah memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Sebelum dilakukan analisis, hasil estimasi haruslah memenuhi syarat-syarat asumsi klasik.

- a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan yang sempurna atau pasti antar variabel bebas

(Gujarati, 2005:226). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Gujarati, 1995:227). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada Korelasi Rank Spearman.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara ketepatan pendugaan pada suatu observasi dengan ketepatan pendugaan pada observasi yang lain (Gujarati, 1995:226). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam persamaan dapat dilihat dari Durbin Watson Test.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model persamaan regresi yang dibuat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat diukur dengan Test Kolmogorof-Smirnov. Jika signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan variabel tersebut normal.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. pada awalnya didirikan dengan nama NV. Pabrik Semen Gresik, berkedudukan di Jakarta berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No. 41 tanggal 25 Maret 1953, disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan No. J.A.5/51/5 tanggal 8 Juni 1953 dan didaftarkan pada buku register di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta di bawah nomor 748 tanggal 8 Juni 1953.

Pada tahun 1961, status Pabrik Semen Gresik diubah menjadi Perusahaan Negara dengan nama PN. Semen Gresik dan pada tahun 1969 PN Semen Gresik diubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Semen Gresik (Persero), berkedudukan di Surabaya, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No. 81 tanggal 24 Oktober 1969, telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan keputusan No. J.A.5/129/5 tanggal 18 Nopember 1969, didaftarkan dalam buku register di Kantor Pengadilan Negeri Surabaya dengan No. 887, 1969 tanggal 22 Nopember 1969 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 95 tanggal 28 Nopember 1969, tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.225/1969.

Pada tahun 1984, terjadi perubahan seluruh ketentuan, dalam anggaran dasar, antara lain perubahan kedudukan PT. Semen Gresik (Persero) menjadi berkedudukan di Gresik. Saat ini PT. Semen Gresik (Persero) memiliki 5 pabrik yaitu Gresik I dan Gresik II yang berlokasi di Jl. Veteran, Kec. Kebomas, Gresik dan Tuban I, Tuban II dan Tuban III yang berlokasi di Desa Sumberarum, Kec. Kerek, Kab. Tuban. Pabrik Tuban I mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1994, dilanjutkan dengan pembangunan Tuban II dan Tuban III mulai Januari 1996 dan Tuban II mulai beroperasi secara komersial bulan Oktober 1997 sedangkan Tuban III beroperasi secara komersial baru pada bulan Oktober 1998.

Pada tanggal 8 Juli 1991, PT. Semen Gresik (Persero) tercatat sebagai BUMN pertama yang *go public* sehingga komposisi kepemilikan saham PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. menjadi 73% pemerintah dan publik 27%. Pada tanggal 15 September 1995 PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. berkonsolidasi dengan PT. Semen Padang (Persero) dan PT. Semen Tonasa (Persero) dan komposisi kepemilikan saham menjadi 65% pemerintah dan publik 35%. Pada awal tahun 1998, pemerintah menjalankan program privatisasi dengan melepaskan sebagian saham pemerintah di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. kepada pihak swasta/asing dan pada tanggal 17 September 1998, Menteri Pemberdayaan BUMN mengumumkan pemenang tender atas penjualan 14% saham pemerintah, yaitu Cemex S.A. de C.V. (Cemex) - salah satu produsen semen terkemuka di Meksiko sehingga komposisi kepemilikan saham berubah menjadi Pemerintah Republik Indonesia 51 %, Masyarakat 35 % dan Cemex 14 %. Saat ini komposisi kepemilikan saham adalah Pemerintah Republik Indonesia 51 %, Cemex 25 %, dan Masyarakat 24%.

Pada tahun 1935 sampai 1938 seorang Sarjana Belanda bernama Ir. Van Es melakukan survey di daerah Gresik dengan menemukan deposit batu kapur dan tanah liat. Timbullah keinginan untuk mendirikan pabrik semen di daerah Gresik tetapi keinginan tersebut tidak berhasil terlaksana karena terjadi perang dunia kedua.

Selanjutnya pada tahun 1950 Wakil Presiden Moh. Hatta menghimbau kepada Pemerintah mendirikan Pabrik Semen di Gresik. Selanjutnya dilakukan penelitian ulang dengan dibantu Dr. F Leuver dan Dr. A. Creaf dari Jerman yang menyimpulkan bahwa deposit batu kapur tersebut mampu untuk persediaan selama 60 tahun untuk Pabrik dengan kapasitas 250.000 ton semen per tahun.

Dari hasil penelitian tersebut maka dimulailah pembangunan Pabrik Semen yang pertama di Jawa pada tahun 1953 dengan nama NV. Semen Gresik yang didirikan tanggal 25 Maret 1953 dengan akte notaris Raden Mas Suwandi No. 41 Jakarta. Peresmian pabrik itu dilakukan oleh Presiden Soekarno pada tanggal 17 Agustus 1957 dengan kapasitas 250.000 ton semen per tahun. Pembiayaan proyek diserahkan kepada Bank Industri Negara atau BIN dibantu oleh Bank Exim (USA). Penentuan lokasi dan pembuatan pola pabrik dilaksanakan oleh White Engineering dan Mac Donald Engineering, sedangkan desainnya dilakukan oleh GA. Anderson, sedangkan gambar perencanaan oleh pakar Furgeson Company, dan kontraktornya adalah Morison Knudsen Incernasional Co dari Amerika Serikat. Pabrik semen tersebut mengadakan uji coba operasi pada awal Maret 1957.

Perluasan pabrik pertama dilakukan pada tahun 1961 dengan membangun unit produksi dengan kapasitas 125.000 ton semen per tahun sehingga kapasitas pabrik menjadi 375.000 ton semen per tahun. Pada tahun 1969 NV Semen Gresik diubah

menjadi BUMN pertama yang menjadi PT (Perseroan Terbatas) yaitu tepatnya pada tanggal 24 Oktober 1969. Perluasan pabrik yang kedua meningkatkan kapasitas produksi menjadi 500.000 ton semen per tahun. Perluasan ini diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972.

Perluasan ketiga kalinya dilakukan pada tahun 1979 dengan mendirikan pabrik proses kering dengan kapasitas 1.000.000 ton semen per tahun sehingga total kapasitas PT Semen Gresik 1.500.000 ton semen per tahun. Pabrik dengan proses kering diresmikan pada tanggal 2 Agustus 1979 oleh Menteri Perindustrian RI yaitu Bpk. AR. Suhud.

Pada tahun 1988 Pabrik Semen Gresik mengkonversikan bahan bakar dari minyak menjadi batubara pada tahun 1991. Pada tanggal 8 juli 1991 PT. Semen Gresik melakukan Go Public dan tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya dengan menjual 40 juta lembar sahan kepada masyarakat. Pada tahun 1992 optimasi Unit Produksi II dengan mengganti suspension preheater dari tipe Gepol menjadi tipe Cyclon sehingga kapasitas total Unit Produksi I dan II menjadi 1.800.000 ton semen per tahun. Pada tahun 1992 PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. melakukan perluasan pabrik di kota Tuban dengan kapasitas 2.300.000 ton semen per tahun (Tuban – I) yang diresmikan oleh Presiden Soeharto tepatnya pada tanggal 26 september 1994 sehingga kapasitas pabrik PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. total menjadi 4.100.000 ton semen per tahun.

Pada tahun 1996 dilanjutkan dengan perluasan Tuban II dan Tuban III dengan kapasitas masing-masing unit 2.300.000 ton semen per tahun sehingga total kapasitas

yang dimiliki oleh PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. saat ini adalah 8.700.000 ton semen per tahun.

2. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. pada awalnya didirikan dengan nama NV. Pabrik Semen Gresik, berkedudukan di Jakarta berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No. 41 tanggal 25 Maret 1953, disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan No. J.A.5/51/5 tanggal 8 Juni 1953 dan didaftarkan pada buku register di Kantor Pengadilan Negeri Jakarta di bawah nomor 748 tanggal 8 Juni 1953.

Pada tahun 1961, status Pabrik Semen Gresik diubah menjadi Perusahaan Negara dengan nama PN. Semen Gresik dan pada tahun 1969 PN Semen Gresik diubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Semen Gresik (Persero), berkedudukan di Surabaya, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No. 81 tanggal 24 Oktober 1969, telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan keputusan No. J.A.5/129/5 tanggal 18 Nopember 1969, didaftarkan dalam buku register di Kantor Pengadilan Negeri Surabaya dengan No. 887, 1969 tanggal 22 Nopember 1969 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 95 tanggal 28 Nopember 1969, tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.225/1969.

Pada tahun 1984, terjadi perubahan seluruh ketentuan, dalam anggaran dasar, antara lain perubahan kedudukan PT. Semen Gresik (Persero) menjadi berkedudukan di Gresik. Saat ini PT. Semen Gresik (Persero) memiliki 5 pabrik yaitu Gresik I dan Gresik II yang berlokasi di Jl. Veteran, Kec. Kebomas, Gresik dan Tuban I, Tuban II

dan Tuban III yang berlokasi di Desa Sumberarum, Kec. Kerek, Kab. Tuban. Pabrik Tuban I mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1994, dilanjutkan dengan pembangunan Tuban II dan Tuban III mulai Januari 1996 dan Tuban II mulai beroperasi secara komersial bulan Oktober 1997 sedangkan Tuban III beroperasi secara komersial baru pada bulan Oktober 1998.

Pada tanggal 8 Juli 1991, PT. Semen Gresik (Persero) tercatat sebagai BUMN pertama yang *go public* sehingga komposisi kepemilikan saham PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. menjadi 73% pemerintah dan publik 27%. Pada tanggal 15 September 1995 PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. berkonsolidasi dengan PT. Semen Padang (Persero) dan PT. Semen Tonasa (Persero) dan komposisi kepemilikan saham menjadi 65% pemerintah dan publik 35%. Pada awal tahun 1998, pemerintah menjalankan program privatisasi dengan melepaskan sebagian saham pemerintah di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. kepada pihak swasta/asling dan pada tanggal 17 September 1998, Menteri Pemberdayaan BUMN mengumumkan pemenang tender atas penjualan 14% saham pemerintah, yaitu Cemex S.A. de C.V. (Cemex) - salah satu produsen semen terkemuka di Meksiko sehingga komposisi kepemilikan saham berubah menjadi Pemerintah Republik Indonesia 51 %, Masyarakat 35 % dan Cemex 14 %. Saat ini komposisi kepemilikan saham adalah Pemerintah Republik Indonesia 51 %, Cemex 25 %, dan Masyarakat 24%.

3. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan, yaitu tempat dimana perusahaan melakukan kegiatan sehari-hari, sedangkan tempat kedudukan perusahaan dapat diartikan sebagai tempat kantor pusat perusahaan.

Lokasi perusahaan dibedakan menjadi 2 pengertian yaitu tempat kediaman dan tempat kedudukan perusahaan. Yang dimaksud tempat kediaman perusahaan adalah tempat dimana perusahaan melakukan aktivitasnya, sedangkan yang dimaksud tempat kedudukan adalah tempat dimana kantor perusahaan tersebut berada.

Lokasi Pabrik Semen Gresik berkantor pusat di Gresik yang lazim disebut dengan Pabrik Gresik, tepatnya di Jalan Veteran, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

Sejak diresmikannya Pabrik Semen Gresik di Tuban oleh Presiden Soeharto pada tanggal 24 September 1994, lokasi perusahaan berkembang ke Tuban. Lokasi Pabrik Semen Gresik di Tuban yang lazim disebut dengan Pabrik Tuban, terletak di Desa Sumber Arum, Kecamatan Kerek, Kabupaten Tuban

4. Visi dan Misi

- Visi Perusahaan adalah :

“ MENJADI PERUSAHAAN YANG UNGGUL DAN SENANTIASA BERKEMBANG DENGAN SEHAT ”

- Misi Perusahaan yaitu :

- a. Menjadikan produk semen dan produk lainnya yang terkait bagi kebutuhan masyarakat dengan mutu, harga dan pasokan yang berdaya saing tinggi melalui pengelolaan yang profesional, untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional.
- b. Memberikan penghargaan yang tinggi kepada para pegawai yang berprestasi tinggi melalui pemberian kesejahteraan yang memadai,

penyediaan lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan aman, pemberian kesempatan untuk pengembangan karir serta pemberian kesempatan untuk melakukan inovasi.

- c. Menempatkan para pesaing, pemasok dan penyalur sebagai mitra kerja yang saling menguntungkan.
- d. Melakukan berbagai investasi untuk pengembangan sumberdaya manusia, mesin dan peralatan, serta sistem dan teknologi guna peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepeloporan yang berkesinambungan.
- e. Menghasilkan laba yang maksimal untuk mendukung pengembangan perusahaan serta deviden yang memuaskan bagi para pemegang saham.
- f. Memberikan perhatian yang tulus pada masyarakat melalui dukungan terhadap pembangunan sarana sosial yang meliputi, pendidikan, kesehatan, pembinaan usaha kecil, dan penciptaan lapangan kerja.
- g. Memberikan dorongan kepada semua Pegawai untuk senantiasa meningkatkan mutu lingkungan secara berkesinambungan.

5. Falsafah dan Nilai-nilai Perusahaan

- Falsafah perusahaan adalah :

“BERPRESTASI, BERSAING DAN BERTANGGUNG JAWAB”

Perusahaan senantiasa berprestasi memenuhi kebutuhan pelanggan, bersaing meraih posisi terdepan, dan bertanggungjawab memenuhi harapan Pemegang Saham.

- Nilai-nilai yang dianut Perusahaan adalah :
 - a. Meyakini bahwa hasil dapat dikendalikan
 - b. Meyakini bahwa segala sesuatu dapat dibuat lebih baik
 - c. Memiliki kemauan, kesanggupan, dan kemampuan
 - d. Memiliki keterbukaan dan kemauan bekerjasama
 - e. Memiliki kepedulian terhadap lingkungan
 - f. Mampu berprestasi dan bersaing dengan penuh rasa tanggungjawab
 - g. Mampu mengembangkan diri, memupuk kreatifitas, dan melakukan inovasi
 - h. Mampu memilih tindakan dengan resiko yang diperhitungkan
 - i. Mampu memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan yang berkesinambungan.

6. Produksi PT Semen Gresik (Persero) Tbk

Semen yang diproduksi oleh PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. ada 7 jenis yaitu :

a) Semen Portland Type I

Merupakan semen hidrolik yang dipergunakan secara luas untuk konstruksi umum, seperti konstruksi bangunan yang tidak memerlukan persyaratan khusus antara lain bangunan perumahan, gedung-gedung bertingkat, jembatan, jalan dan sebagainya.

b) Portland Pozzolan Cement (PPC)

Merupakan semen campuran yang menggunakan pozzolan sebagai bahan tambahan pada campuran Perak dan gips diproses penggilangan akhir.

Semua jenis ini sesuai untuk bangunan yang memerlukan pengecoran beton, massa dan irigasi bangunan seperti laut atau rawa, pengolahan limbah dan sebagainya yang ketahanan sulfat dan dehidrasi sedang.

c) Semen Portland Type II

Merupakan jenis semen untuk bangunan yang memerlukan ketahanan sulfat dan panas dehidrasi rendah sampai sedang. Jenis bangunan yang diperankan memakai semen Portland Type II antara lain: bendungan, jembatan dan pondasi berat.

d) Sement Portland Type III

Merupakan jenis semen untuk bangunan yang memerlukan kekuatan tekanan awal tinggi setelah pengecoran dilakukan.

e) Sement Portland IV

Merupakan jenis semen untuk bangunan yang memerlukan ketahanan terhadap korosi akibat garam sulfat. Jenis bangunan yang disarankan memakai semen ini antara lain: bangunan ditepi laut dan pengolahan umum industri kimia.

f) Oil Wel Cement

Merupakan semen khusus yang digunakan pada konstruksi sumur menjadikan bumi dan gas alam yang mempunyai kedalaman tertentu.

g) Super Mansory Cement

Dipakai untuk pembuatan mortan pada konstruksi mansory yang diperkuat atau tidak diperkuat.

7. Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas dari masing-masing Divisi.

Struktur organisasi merupakan satu hal yang terpenting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan

penempatan yang tepat serta sesuai dengan bidangnya masing-masing yang akan menjamin keberhasilan tujuan organisasi tersebut. Adapun struktur organisasi pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk, terlihat pada daftar lampiran.

Berikut ini merupakan uraian tugas dari masing-masing Divisi:

Tabel 8

Uraian Tugas dari masing-masing Divisi

NO	UNIT KERJA	URAIAN TUGAS
1	SEKRETARIS PERUSAHAAN	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan masyarakat, investor dan pasar modal, pembinaan usaha kecil, pembinaan lingkungan (communication officer). • Sekretariat dan protokol, pelayanan umum, keamanan dan ketertiban. • Hukum dan manajemen resiko (complainece officer).
2	DIVISI KOMUNIKASI	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan masyarakat. • Hubungan investor dan pasar modal serta operasional kantor perwakilan Jakarta. • Pembinaan lingkungan dan usaha kecil. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Pendapatan.
3	DIVISI UMUM	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Kesekretariatan dan keprotokolan di Gresik dan Tuban. • Pelayanan umum di Gresik dan Tuban. • Keamanan dan ketertiban di Gresik dan Tuban. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya, Koordinator Anggaran Pendapatan dan Koordinator Anggaran Investasi.
4	DIVISI HUKUM & MANAJEMEN RISIKO	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Hukum. • Manajemen risiko. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.

5	INTERNAL AUDIT	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi atas pengendalian intern perusahaan dan hubungan dengan entitas diluar perusahaan sehubungan dengan kegiatan audit perusahaan. • Pengembangan kualitas operasi dan manajemen internal. • Pencegahan dan pendeteksian kecurangan. • Pengawasan dan pemeriksaan atas bidang keuangan dan akuntansi. • Pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan terhadap peraturan perundangan yang terkait dengan perusahaan. • Pengawasan dan pemeriksaan atas implementasi Sistem Manajemen Semen Gresik (SMSG). • Pengawasan dan pemeriksaan atas jalannya proses bisnis di perusahaan. • Pengawasan dan pemeriksaan atas operasional sistem dan prosedur di perusahaan. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
6	DIVISI PENGEMBANGAN PERUSAHAAN	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengkajian dan pengembangan manajemen perusahaan. • Pengkajian dan pengembangan usaha perusahaan. • Bertindak sebagai Wakil Manajemen (Management Representative) dalam kaitannya dengan Sistem Manajemen Semen Gresik. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Investasi.
7	KOMPARTEMEN PRODUKSI	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produksi bahan baku. • Produksi terak. • Produksi semen. • Proses produksi. • Biaya produksi • Teknik (konstruksi, perencanaan teknik, keselamatan kerja). • Umum, keuangan dan lingkungan hidup. • Keamanan. • Hubungan kedinasan dan sosial dengan instansi terkait di wilayah Tuban yang berhubungan dengan operasional pabrik.

8	DIVISI PRODUKSI BAHAN BAKU	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Produksi bahan baku. • Perencanaan dan pengawasan tambang. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Pendapatan.
9	DIVISI PRODUKSI TERAK	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Produksi terak. • Pemeliharaan mesin di area Roller Mill, Kiln dan Coal Mill Tuban I, II dan III. • Pemeliharaan listrik dan instrumentasi di area Roller Mill, Kiln dan Coal Mill Tuban I, II dan III. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
10	DIVISI PRODUKSI SEMEN	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Produksi semen di Pabrik Gresik dan Tuban. • Pemeliharaan mesin di area Finish Mill dan Packer Tuban I, II, III dan Pelabuhan Tuban. • Pemeliharaan listrik dan instrumentasi di area Finish Mill dan Packer Tuban I, II, III dan Pelabuhan Tuban. • Produksi dan pemeliharaan di Pabrik Gresik. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
11	DIVISI TEKNIK	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Perbengkelan dan konstruksi. • Perencanaan teknik. • Keselamatan kerja dan lingkungan. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Investasi.
12	DIVISI LITBANG & JAMINAN MUTU	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Jaminan mutu. • Pengujian Bahan dan lingkungan. • Pengembangan proses dan produk. • Bertindak sebagai Manajer Eksekutif dalam kaitannya dengan Sistem Manajemen Laboratorium. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya, Koordinator Anggaran Pendapatan dan Koordinator Anggaran Investasi.
13	DIVISI RANCANG BANGUN	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :

		<ul style="list-style-type: none"> • Disain sipil. • Disain listrik dan instrumentasi. • Disain mekanikal dan proses. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Investasi.
14	DIVISI PENGADAAN & PENGELOLAAN PERSEDIAAN	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan pengadaan. • Pengadaan barang. • Pengadaan jasa. • Pengelolaan Persediaan. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
15	DIVISI PENJUALAN	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penjualan semen di Wilayah I. • Penjualan semen di Wilayah II. • Penjualan semen di Wilayah III. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
16	DIVISI DISTRIBUSI & TRANSPORTASI	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribusi terak dan semen. • Pengawasan transportasi pengiriman terak dan semen. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya, Koordinator Anggaran Pendapatan dan Koordinator Anggaran Investasi.
17	DIVISI PENGEMBANGAN PEMASARAN	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi dan pelayanan pelanggan. • Perencanaan pemasaran. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.
18	DIVISI SUMBERDAYA MANUSIA	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan organisasi dan sumberdaya manusia. • Pengelolaan pegawai. • Pendidikan dan pelatihan pegawai. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Pendapatan.
19	DIVISI SISTEM INFORMASI	<p>Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan sistem informasi. • Pengembangan dan pemeliharaan aplikasi. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan

		Koordinator Anggaran Investasi.
20	DIVISI KEUANGAN	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Penerimaan, pembayaran, perpajakan dan asuransi. • Pengelolaan hutang-piutang. • Pengelolaan Asset Perusahaan. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya dan Koordinator Anggaran Pendapatan.
21	DIVISI AKUNTANSI	Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan di bidang : <ul style="list-style-type: none"> • Akuntansi keuangan. • Akuntansi manajemen. • Evaluasi kinerja. • Berfungsi sebagai Koordinator Anggaran Biaya.

8. Jumlah Pegawai dan Jam Kerja

a. Status pegawai :

Pegawai PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. dibagi dalam dua kelompok sebagai berikut :

1. Pegawai Tetap adalah pegawai yang status kepegawaianya sepenuhnya sebagai pegawai perusahaan yang diangkat dan bekerja pada suatu jabatan berdasarkan Surat Keputusan Direksi.
 2. Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang bekerja dengan waktu penuh (fulltimer) yang diangkat dan bekerja berdasarkan suatu ikatan kerja (kontrak) dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu.
- b. Jumlah pegawai pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Jumlah Karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

No.	Tkt. Jabatan	Gresik	
		Pria	Wanita
1.	Ka. Kompartemen	9	1
2.	Ka. Departemen	17	0
3.	Ka. Bagian	53	7
4.	Ka. Seksi	111	15
5.	Ka. Regu	329	33

6.	Pelaksana	648	21
	Jumlah	1167	77

Sumber: Data pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

b. Hari Kerja & Jam Kerja Pegawai

1. Hari Kerja

Hari Kerja pegawai ditetapkan hari Senin sampai dengan hari Jum'at.

2. Jam Kerja

Jam kerja pegawai pada PT. Semen Gresik dapat dilihat pada tabel dibawah

ini:

Tabel 10
Jam kerja dan Istirahat
Pada PT. Semen Gresik (persero) Tbk.

Shift	Jam Kerja	Istirahat
I	07.00-16.00	12.00-13.00
II	15.00-23.30	17.30-18.30
III	23.00-07.00	04.00-05.00

Sumber: Data pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Bagi pegawai yang beragama Islam diberi waktu sholat Jum'at pada jam kerja shift I selama 2 jam termasuk jam Istirahat, yaitu pukul 11.00 sd pukul 13.00 WIB.

B. Deskripsi Perusahaan

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 11
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Pria	1167	93,8
2.	Wanita	77	6,2
	Jumlah	1244	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 1244 jumlah karyawan, terdapat 1167 karyawan (93,8 %) berjenis kelamin pria dan 77 karyawan (6,2 %) berjenis kelamin wanita.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 12
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	26 - 30	43	3,5
2.	31 - 35	161	12,9
3.	36 - 40	96	7,8
4.	41 - 45	100	8,0
5.	46 - 50	401	32,2
6.	51 -	443	35,6
	Jumlah	1244	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 1244 jumlah karyawan, terdapat 43 karyawan (3,5 %) berusia antara 26-30 tahun, 161 karyawan (12,9 %) berusia antara 31-35 tahun, 96 karyawan (7,8 %) berusia antara 36-40 tahun, 100 karyawan (8,0 %) berusia antara 41-45 tahun, 401 karyawan (32,2 %) berusia antara 46-50 tahun, dan 443 karyawan (35,6 %) berusia 51 tahun ke atas.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 13
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No.	Tkt. Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	S-2	23	1,9
2.	S-1	224	18,0
3.	D-3	45	3,6
4.	SLTA	605	48,6
5.	SLTP	343	27,6
6.	SD	4	0,3
	Jumlah	1244	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 1244 karyawan terdapat 23 karyawan (1,9 %) berpendidikan S-2, 224 karyawan (18,0 %) berpendidikan S-1, 45 karyawan (3,6 %) berpendidikan D-3, 605 karyawan (48,6 %) berpendidikan SLTA, 343 karyawan (27,6 %) berpendidikan SLTP, dan 4 karyawan (0,3 %) berlatar belakang pendidikan SD.

4. Berdasarkan Tingkat Jabatan

Tabel 14
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Jabatan

No.	Tkt. Jabatan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Ka. Kompartemen	10	0,8
2.	Ka. Departemen	17	1,4
3.	Ka. Bagian	60	4,8
4.	Ka. Seksi	126	10,1
5.	Ka. Regu	362	29,1
6.	Pelaksana	669	53,8
	Jumlah	1244	100

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa dari 1244 karyawan terdapat 10 karyawan (0,8 %) menduduki jabatan Ka. Kompartemen, 17 karyawan (1,4 %) menduduki jabatan Ka. Departemen, 60 karyawan (4,8 %) menduduki jabatan Ka. Bagian, 126 karyawan (10,1 %) menduduki jabatan menduduki jabatan Ka. Seksi, 362 karyawan (29,1 %) menduduki jabatan Ka. Regu, dan 669 karyawan (53,8 %) menduduki jabatan Pelaksana.

C. Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini menggambarkan distribusi frekuensi jenis kelamin responden.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Pria	44	89,8
2.	Wanita	5	10,2
	Jumlah	49	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, 44 responden (89,8 %) berjenis kelamin pria dan 5 responden (10,2 %) berjenis kelamin wanita. Jumlah responden yang sebagian besar pria bukanlah suatu kesengajaan, melainkan terjadi secara riil di lapangan saat penyebaran kuesioner.

2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Tabel di bawah ini menggambarkan distribusi frekuensi usia responden.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	26 - 30	1	2,0
2.	31 - 35	5	10,2
3.	36 - 40	2	4,1
4.	41 - 45	3	6,1
5.	46 - 50	16	32,7
6.	51 -	22	44,9
	Jumlah	49	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, 1 responden (2,0 %) berusia antara 26-30 tahun, 5 responden (10,2 %) berusia antara 31-35 tahun, 2 responden (4,1 %) berusia antara 36-40 tahun, 3 responden (6,1 %) berusia antara 41-45 tahun, 16 responden (32,7 %) berusia antara 46-50 tahun, dan 22 responden (44,9 %) berusia 51 tahun ke atas.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini menggambarkan distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden.

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	S-2	1	2,0
2.	S-1	13	26,5
3.	D-3	2	4,1
4.	SLTA	26	53,1
5.	SLTP	7	14,3
	Jumlah	49	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa dari 49 responden, 1 responden (2,0 %) pendidikan terakhir S-2, 13 responden (26,5 %) pendidikan terakhir S-1, 2 responden (4,1 %) pendidikan terakhir D-3, 26 responden (53,1 %) pendidikan terakhir SLTA dan 7 responden (14,3 %) berlatar belakang pendidikan terakhir SLTP.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut ini menggambarkan distribusi frekuensi masa kerja responden.

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	06 - 10	2	4,1
2.	11 - 15	9	18,4
3.	16 - 20	1	2,0
4.	21 - 25	10	20,4
5.	26 - 30	20	40,8
6.	31 - 35	7	14,3
	Jumlah	49	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa dari 49 responden terdiri dari, 2 responden (4,1 %) yang telah bekerja antara 06-10 tahun, 9 responden (18,4 %) yang telah bekerja selama 11-15 tahun, 1 responden (2,0 %) yang telah bekerja selama 16-20 tahun, 10 responden (20,4 %) yang telah bekerja antara 21-25 tahun, 20 responden (40,8 %) yang telah bekerja antara 26-30 tahun, 7 responden (14,3 %) yang telah bekerja antara 31-35 tahun.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Tabel berikut ini menggambarkan distribusi frekuensi golongan kepangkatan responden.

Tabel 19
Distribusi frekuensi Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Gol I	24	49,0
2.	Gol II	16	32,7
3.	Gol III	6	12,2
4.	Gol IV	2	4,1
5.	Gol V	1	2,0
	Jumlah	49	100

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa dari 49 responden terdiri dari 24 responden (49,0 %) golongan I, 16 responden (32,7 %) golongan II, 6 responden (12,2 %) golongan III, 2 responden (4,1 %) golongan IV dan 1 responden (2,0 %) mempunyai golongan V.

6. Deskripsi Responden Berdasarkan pernah menjabat pada posisi semula kemudian menempati kembali pada posisi yang sama

Tabel berikut ini menggambarkan distribusi frekuensi responden pernah menjabat pada posisi semula kemudian menempati kembali pada posisi yang sama.

Tabel 20
Distribusi frekuensi responden pernah menjabat pada posisi semula kemudian menempati kembali pada posisi yang sama.

No	Pernah menjabat pada posisi semula kemudian menempati kembali pada posisi yang sama	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Pernah	49	100
2.	Tidak	-	-
	Jumlah	49	100

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa dari 49 responden semuanya menjawab pernah. Jumlah responden yang semuanya menjawab pernah bukanlah suatu kesengajaan, melainkan terjadi secara riil di lapangan saat penyebaran kuesioner.

D. Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari item-item pada variabel penempatan karyawan dan variabel prestasi kerja karyawan.

a. Distribusi Frekuensi item-item variabel kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Berdasarkan tabel 21 pada item pertama yaitu Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki ($X_{1.1}$) dari variabel penempatan karyawan dapat diketahui bahwa 16 responden (32,7%) menjawab sangat setuju, 29 responden (59,2%) menjawab setuju, dan 4 responden (8,2%) menjawab ragu-ragu. Pada item penempatan pada suatu tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki ($X_{1.2}$)

dapat diketahui bahwa 17 responden (34,7%) menjawab sangat setuju, 25 responden (51,0%) menjawab setuju, dan 7 responden (14,3 %) menjawab ragu-ragu. Pada item memahami dan mengerti cara kerja untuk menyelesaikan tugas ($X_{1.3}$) dapat diketahui bahwa 16 responden (32,7%) menjawab sangat setuju, 26 responden (53,1%) menjawab setuju, dan 7 responden (14,3 %) menjawab ragu-ragu.

Pada item yaitu memahai aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas ($X_{1.4}$) dapat diketahui bahwa 19 responden (38,8%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, dan 9 responden (18,4 %) menjawab ragu-ragu. Pada item pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan ($X_{1.5}$) dapat diketahui bahwa 11 responden (22,4%) menjawab sangat setuju, 28 responden (57,1%) menjawab setuju, dan 10 responden menjawab ragu-ragu.

Dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) diketahui nilai rata-rata (mean) mengacu pada skala 4 dengan mean 4,17 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan setuju sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kesesuaian yang dimaksud yaitu meliputi penempatan pada suatu tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, penempatan pada suatu tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki, memahami dan mengerti cara kerja untuk menyelesaikan tugas, memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas, pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan.

Tabel 21
Distribusi Frekuensi item-item variabel kesesuaian Pengetahuan (X_1)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	$X_{1.1}$	-	-	-	-	4	8,2	29	59,2	16	32,7	4,24
2.	$X_{1.2}$	-	-	-	-	7	14,3	25	51,0	17	34,7	4,20
3.	$X_{1.3}$	-	-	-	-	7	14,3	26	53,1	16	32,7	4,18
4.	$X_{1.4}$	-	-	-	-	9	18,4	21	42,9	19	38,8	4,20
5.	$X_{1.5}$	-	-	-	-	10	20,4	28	57,1	11	22,4	4,02
Rata-rata (mean) frekuensi untuk $X_1 = 4,17$												

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.

$X_{1.2}$ = Penempatan pada suatu tugas sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.

$X_{1.3}$ = Memahami dan mengerti cara kerja untuk menyelesaikan tugas.

$X_{1.4}$ = Memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan tugas.

$X_{1.5}$ = Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan.

b. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2)

Berdasarkan tabel 22 pada item terampil dalam menggunakan peralatan kerja ($X_{2.1}$) dari variabel penempatan karyawan dapat diketahui bahwa 8 responden (16,3%) menjawab sangat setuju, 22 responden (44,9%) menjawab setuju, 14 responden (28,6%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 5 responden (10,2%) menjawab tidak setuju. Pada item terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang ($X_{2.2}$) dapat diketahui bahwa 10 responden (20,4%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 14 responden (28,6%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 4 responden (8,2%) menjawab tidak setuju.

Pada item terampil membangkitkan semangat kerja orang lain ($X_{2.3}$) dapat diketahui bahwa 4 responden (8,2%) menjawab sangat setuju, 27 responden (55,1%) menjawab setuju, 15 responden (30,6%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 3 responden (6,1%) menjawab tidak setuju. Pada item terampil dalam menjalin

hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan (X2.4) dapat diketahui bahwa 20 responden (40,8%) menjawab sangat setuju, 26 responden (53,1%) menjawab setuju, dan 3 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu.

Dari variabel kesesuaian keterampilan (X₂) diketahui nilai rata-rata (mean) mengacu pada skala 4 dengan mean 3,86 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan setuju sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kesesuaian yang dimaksud yaitu meliputi terampil dalam menggunakan peralatan kerja, terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang, terampil membangkitkan semangat kerja orang lain, terampil dalam menjalin hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan.

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Keterampilan (X₂)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{2.1}	-	-	5	10,2	14	28,6	22	44,9	8	16,3	3,67
2.	X _{2.2}	-	-	4	8,2	14	28,6	21	42,9	10	20,4	3,76
3.	X _{2.3}	-	-	3	6,1	15	30,6	27	55,1	4	8,2	3,65
4.	X _{2.4}	-	-	-	-	3	6,1	26	53,1	20	40,8	4,35
Rata-rata (mean) frekuensi untuk X ₁ = 3,86												

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

X_{2.1} = Terampil dalam menggunakan peralatan kerja

X_{2.2} = Terampil dalam menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan di masa datang

X_{2.3} = Terampil membangkitkan semangat kerja orang lain.

X_{2.4} = Terampil dalam menjalin hubungan dengan rekan sekerja dan dengan atasan.

c. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3)

Berdasarkan tabel 23 pada item mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah ($X_{3.1}$) dapat diketahui bahwa 15 responden (30,6%) menjawab sangat setuju, 30 responden (61,2%) menjawab setuju, 3 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju. Pada item mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{3.2}$) dapat diketahui bahwa 18 responden (36,7%) menjawab sangat setuju, 24 responden (49,0%) menjawab setuju, 5 responden (10,2%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 2 responden (4,1%) menjawab tidak setuju. Pada item mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja ($X_{3.3}$) dapat diketahui bahwa 9 responden (18,4%) menjawab sangat setuju, 29 responden (59,2%) menjawab setuju, 9 responden (18,4%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 2 responden (4,1%) menjawab tidak setuju.

Pada item mampu bekerja dengan waktu yang disediakan ($X_{3.4}$) dapat diketahui bahwa 17 responden (34,7%) menjawab sangat setuju, 20 responden (40,8%) menjawab setuju, 11 responden (22,4%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju. Pada item mampu memberikan solusi terhadap masalah perusahaan ($X_{3.5}$) dapat diketahui bahwa 19 responden (38,8%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 8 responden (16,3%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 1 responden (2,0%) menjawab tidak setuju.

Dari variabel kesesuaian kemampuan (X_3) diketahui nilai rata-rata (mean) mengacu pada skala 4 dengan mean 4,11 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan setuju sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kesesuaian

yang dimaksud yaitu meliputi mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah, mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja, mampu bekerja dengan waktu yang disediakan, mampu memberikan solusi terhadap masalah perusahaan.

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$X_{3.1}$	-	-	1	2,0	3	6,1	30	61,2	15	30,6	4,20
2.	$X_{3.2}$	-	-	2	4,1	5	10,2	24	49,0	18	36,7	4,18
3.	$X_{3.3}$	-	-	2	4,1	9	18,4	29	59,2	9	18,4	3,92
4.	$X_{3.4}$	-	-	1	2,0	11	22,4	20	40,8	17	34,7	4,08
5.	$X_{3.5}$	-	-	1	2,0	8	16,3	21	42,9	19	38,8	4,18
Rata-rata (mean) frekuensi untuk $X_3 = 4,11$												

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

- $X_{3.1}$ = Mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah.
- $X_{3.2}$ = Mampu melatih daya ingat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- $X_{3.3}$ = Mampu mengatasi konflik di lingkungan kerja.
- $X_{3.4}$ = Mampu bekerja dengan waktu yang disediakan.
- $X_{3.5}$ = Mampu memberikan solusi terhadap masalah perusahaan.

d. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Sikap (X_4)

Berdasarkan tabel 24 pada item menyukai posisi dan pekerjaan sekarang ($X_{4.1}$) dapat diketahui bahwa 23 responden (46,9%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 5 responden (10,2%) menjawab ragu-ragu. Pada item tekun dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{4.2}$) dapat diketahui bahwa 25 responden (51,0%) menjawab sangat setuju, 20 responden (40,8%) menjawab setuju, 4 responden (8,2 %) menjawab ragu-ragu. Pada item bersemangat setiap kali akan berangkat ketempat kerja ($X_{4.3}$) dapat diketahui bahwa 25 responden (51,0%)

menjawab sangat setuju, 20 responden (40,8%) menjawab setuju, 4 responden (8,2%) menjawab ragu-ragu.

Pada item terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain (X_{4.4}) dapat diketahui bahwa 25 responden (51,0%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 3 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu. Pada item berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak (X_{4.5}) dapat diketahui bahwa 21 responden (42,9%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 7 responden (14,3%) menjawab ragu-ragu.

Pada item bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (X_{4.6}) dapat diketahui bahwa 19 responden (38,8%) menjawab sangat setuju, 22 responden (44,9%) menjawab setuju, 8 responden (16,3%) menjawab ragu-ragu. Pada item tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan (X_{4.7}) dapat diketahui bahwa 18 responden (36,7%) menjawab sangat setuju, 25 responden (51,0%) menjawab setuju, 6 responden (12,2%) menjawab ragu-ragu. Pada item berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan (X_{4.8}) dapat diketahui bahwa 10 responden (20,4%) menjawab sangat setuju, 33 responden (67,3%) menjawab setuju, 6 responden (12,2%) menjawab ragu-ragu.

Dari variabel kesesuaian sikap (X₄) diketahui nilai rata-rata (mean) mengacu pada skala 4 dengan mean 4,31 dengan arti bahwa sebagian responden menyatakan bahwa perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan setuju sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kesesuaian yang dimaksud yaitu meliputi Menyukai posisi dan pekerjaan sekarang, tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, bersemangat setiap kali akan berangkat ketempat kerja,

terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain, berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak, bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 24
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kesesuaian Sikap (X_4)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{4.1}	-	-	-	-	5	10,2	21	42,9	23	46,9	4,37
2.	X _{4.2}	-	-	-	-	4	8,2	20	40,8	25	51,0	4,43
3.	X _{4.3}	-	-	-	-	4	8,2	20	40,8	25	51,0	4,43
4.	X _{4.4}	-	-	-	-	3	6,1	21	42,9	25	51,0	4,45
5.	X _{4.5}	-	-	-	-	7	14,3	21	42,9	21	42,9	4,29
6.	X _{4.6}	-	-	-	-	8	16,3	22	44,9	19	38,8	4,22
7.	X _{4.7}	-	-	-	-	6	12,2	25	51,0	18	36,7	4,24
8.	X _{4.8}	-	-	-	-	6	12,2	33	67,3	10	20,4	4,08
Rata-rata (mean) frekuensi untuk $X_4 = 4,31$												

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

X_{4.1} = Menyukai posisi dan pekerjaan sekarang.

X_{4.2} = Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

X_{4.3} = Bersemangat setiap kali akan berangkat ketempat kerja.

X_{4.4} = Terbuka terhadap saran dan kritik dari orang lain.

X_{4.5} = Berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak.

X_{4.6} = Bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

X_{4.7} = Tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan.

X_{4.8} = Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

e. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 25 pada Item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan (Y1) dari variabel prestasi kerja karyawan, dapat diketahui bahwa 8 responden (16,3%) menjawab sangat setuju, 34 responden (69,4%)

menjawab setuju, 7 responden (14,3%) menjawab ragu-ragu. Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan (Y2) dari variabel prestasi kerja karyawan, dapat diketahui bahwa 10 responden (20,4%) menjawab sangat setuju, 28 responden (57,1%) menjawab setuju, 9 responden (18,4%) menjawab ragu-ragu dan sisanya 2 responden (4,1%) menjawab tidak setuju. Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan (Y3) dari variabel prestasi kerja karyawan, dapat diketahui bahwa 25 responden (51,0%) menjawab sangat setuju, 21 responden (42,9%) menjawab setuju, 3 responden (6,1%) menjawab ragu-ragu.

Dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat diketahui rata-rata jawaban mengacu pada skala 4 yaitu setuju dengan mean 4,14 artinya, sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menyelesaikannya sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan, sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, dan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Tabel 25
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Item	Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1	-	-	-	-	7	14,3	34	69,4	8	16,3	4,02
2.	Y2	-	-	2	4,1	9	18,4	28	57,1	10	20,4	3,94
3.	Y3	-	-	-	-	3	6,1	21	42,9	25	51,0	4,45

Rata-rata (mean) frekuensi untuk Y = 4,14

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan :

Y1 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan.

Y2 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Y3 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan

2. Analisis Statistik Inferensial

Sebagaimana dirumuskan sebelumnya dalam penelitian sesuai dengan hipotesis “ Ada pengaruh dari penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.” Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikan 5% atau 0,05 ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji analisis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda.

a. Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel-variabel penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan baik secara bersama-sama / simultan maupun masing-masing variabel / parsial. Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 25
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Variabel Penempatan Karyawan (X) dengan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	B	Beta	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	0,086		0,066	0,948	
X ₁	0,106	0,172	2,076	0,440	Signifikan
X ₂	0,198	0,376	3,816	0,000	Signifikan
X ₃	0,137	0,226	2,060	0,045	Signifikan
X ₄	0,123	0,326	2,704	0,010	Signifikan
t _{tabel}	=	2,0117			
R	=	0,853			
R Square	=	0,728			
Adjusted R Square	=	0,703			
F _{hitung}	=	29,442			
Sig. F	=	0,000			
F _{tabel}	=	2,5837			

Keterangan : - Jumlah data (observasi) - Dependent Variabel Y

- Nilai t_{tabel} : $\alpha = 5\% = 2,0117$

Dari tabel 25 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 29,442 dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,5837 maka Variabel terikat pada regresi ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Keterampilan (X_2), Kesesuaian Kemampuan (X_3), dan Kesesuaian Sikap (X_4). Persamaan regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 0,086 + 0,106X_1 + 0,198 X_2 + 0,137 X_3 + 0,123 X_4 + e$$

b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Rumus uji F sebagai tabel berikut:

$$F = \frac{R^2 / 2}{(1 - R^2) / (n - 3)}$$

JK_{reg}	=	jumlah kuadrat regresi
JK_{res}	=	jumlah kuadrat residu
k	=	banyaknya variabel bebas
n	=	banyak subyek

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 29,442 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,442 > 2,5837$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Keterampilan (X_2), Kesesuaian Kemampuan (X_3) dan Kesesuaian Sikap (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

c. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Gujarati (1995:224) merumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{b - B}{S_b}$$

Dimana :

$$S_b = \frac{S_{XY}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{[\sum_{i=1}^n X_i]^2}{n}}}$$

$$S_{XY} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n-2}}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

Sb = Standard error koefisien regresi sampel

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima.

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,076 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,076 > 2,017$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 3,816 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,816 > 2,017$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 2,060 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,060 > 2,017$) atau $\text{sig } t < 5\%$

($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kesesuaian Kemampuan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

- Variabel Kesesuaian Sikap (X_4) nilai t_{hitung} sebesar 2,704 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,704 > 2,017$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kesesuaian Sikap (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas (Multicollinearity)

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Faktor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini diperoleh VIF seperti pada tabel 26 sebagai berikut:

Tabel 26
Uji Multikolinieritas Value Inflation Factor

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Kesesuaian Pengetahuan (X_1)	1,117	Non multikolinieritas
Kesesuaian Keterampilan (X_2)	1,566	Non multikolinieritas
Kesesuaian Kemampuan (X_3)	1,951	Non multikolinieritas
Kesesuaian Sikap (X_4)	2,349	Non multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2006

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) tidak terjadi multikolinieritas dengan ditunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka

persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 27
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Koefisien korelasi (r)	Probabilitas (p)	Keterangan
X ₁	0,247	0,087	Homoskedastisitas
X ₂	0,021	0,888	Homoskedastisitas
X ₃	0,143	0,325	Homoskedastisitas
X ₄	0,205	0,205	Homoskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2006

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

Tabel 28
Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel (X₁,X₂,X₃,X₄) terhadap Y

No		dl	du	4-du	4-dl	dw	Interprestasi
1	Nilai	1,46	1,63	2,37	2,54	1,654	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 49

- Dependen Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dengan demikian tidak ada korelasi serial diantara disturbance terms, sehingga variabel tersebut independen (tidak terjadi autokorelasi) yang ditunjukkan dengan $du < dw < 4-du$ ($1,63 < 1,654 < 2,54$).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis sumber distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel.

Hasil pengujian dengan menggunakan analisa data program SPSS versi 11 untuk membuktikan distribusi normal pada model yang digunakan. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dicermati pada tabel berikut:

Tabel 29
Uji Normalitas, Distribusi

Variabel	K-S Z*	2 tailed p.**
Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Keterampilan (X_2), Kesesuaian Kemampuan (X_3), Kesesuaian Sikap (X_4) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,138	0,312

Sumber : Data primer diolah, 2006

Keterangan:

*K-S Z : Kolmogorov-Smirnov test Z

**2 tailed p. : Asymp. Sig. 2-tailed

Tampak hasil dari perhitungan Kolmogorof Smirnov Test sudah menunjukkan sumber distribusi yang normal pada model yang digunakan sehingga bisa dilakukan regresi dengan Model Linear Berganda.

3. Interpretasi Data

Dari hasil pengujian dan analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel penempatan karyawan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian sikap terhadap variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap adalah sebesar 70,3% dan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Penempatan karyawan merupakan usaha menempatkan seseorang karyawan pada pekerjaan yang tepat, yaitu dengan cara menyesuaikan standar spesifikasi pekerjaan dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Dalam hal ini pihak manajer SDM dituntut untuk melakukan penempatan karyawannya secara efektif dan efisien yang sesuai dengan prinsip ‘ The right man in the right place, the right man on the right job ’ sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti jika penempatan karyawan sudah tepat yaitu dengan cara menyesuaikan standar spesifikasi pekerjaan dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan, kesesuaian sikap yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut, maka pegawai yang bersangkutan akan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005:64) yang menyatakan bahwa dimana penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap

karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Siagian (2004) juga menyatakan bahwa jika penempatan karyawan sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan memuaskan.

Dari hasil pengujian regresi secara parsial diketahui bahwa variabel kesesuaian keterampilan (X_2) merupakan variabel yang dominan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y), dengan Beta sebesar 0,376 variabel kesesuaian keterampilan ini memang keberadaannya lebih berpengaruh pada prestasi kerja karyawan karena keterampilan yang dimiliki oleh seseorang karyawan memegang peranan yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang meliputi sesuai dengan standar kuantitas, sesuai dengan standar kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga sangatlah tepat kalau proses penempatan karyawan pada pekerjaan tertentu haruslah memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian sikap.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan pada Divisi pengadaan dan pengelolaan persediaan di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, nilai F hitung menunjukkan nilai sebesar 29,442 dengan signifikansi F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh signifikansi F yang lebih kecil dari 5% atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) dan F hitung yang lebih besar daripada F tabel atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($29,442 > 2,5837$).
2. Variabel bebas yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,853.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang terdiri dari variabel variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dari masing-masing variabel lebih besar ($t_{hitung} > t_{tabel}$).
4. Dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden menyatakan setuju mengenai penempatan karyawan yang tepat merupakan suatu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

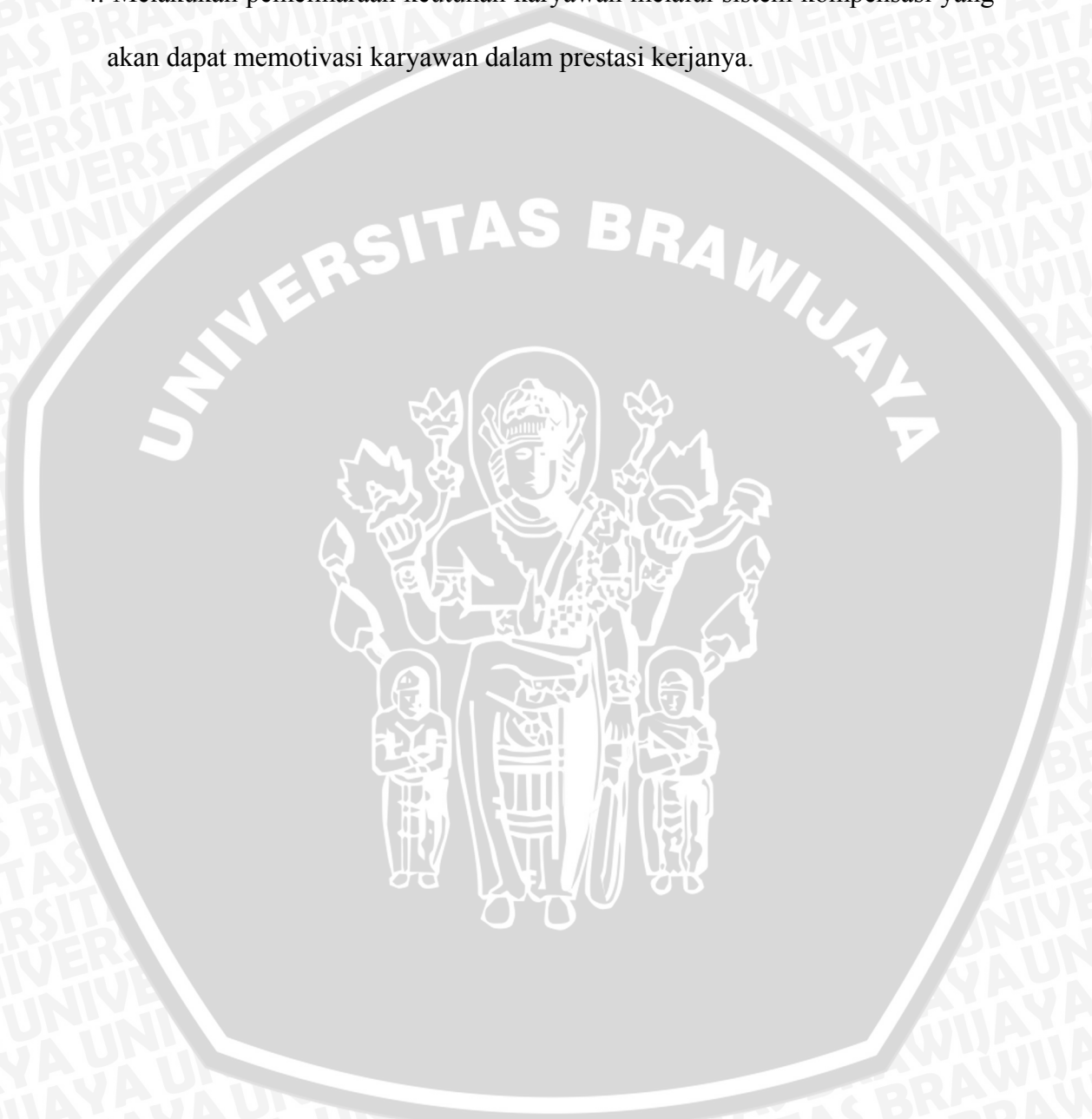
B. SARAN

Dari uraian tersebut, maka saran yang dapat diajukan antara lain:

1. Penempatan karyawan juga sebaiknya didasarkan atas kemauan serta kesiapan para karyawan yang akan ditempatkan pada posisi tertentu, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut.
2. Agar pelaksanaan penempatan karyawan sesuai dengan prinsip *The right man in the right job and the right man in the right place*, maka perusahaan harus menetapkan spesifikasi jabatan yang benar-benar baik, sehingga karyawan yang akan ditempatkan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuannya.
3. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan baik sekarang maupun masa yang akan datang maka perlu direncanakan jumlah dan kualitas karyawan, hal ini

dapat dilakukan dengan berbagai program peningkatan kualitas karyawan misalnya dengan pendidikan dan pelatihan karyawan.

4. Melakukan pemeliharaan keutuhan karyawan melalui sistem kompensasi yang akan dapat memotivasi karyawan dalam prestasi kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardin, John, H dan Joice F. A, Russel. 1993. *Human Resources Management*. Singapore: Mc. Grow-Hill Inc.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi ke dua. Jakarta: CV. Rajawali.
- Djarwanto, AS dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes E Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ike Fery Pujiana. 2001. “ *Penempatan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.” Skripsi yang tidak dipublikasikan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Irawati, Henriette Maria Niken. 2002. “ *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.*” Skripsi yang tidak dipublikasikan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke 3. Yogyakarta: BPFE.
- Rachman, Aris. 2005. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.* Skripsi yang tidak dipublikasikan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek.* Seri Manajemen No.125. Dialihbahasakan oleh Ny. L. Mulyana. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS: Statistik Parametris.* Cetakan ke dua. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke 11. Jakarta. Bumi aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Soffian. 1995. *Metode Statistik Survey.* Jakarta: LP3ES.
- Siswanto Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru.
- Sri Budi Cantika Yuli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ke 8. Bandung: CV. Alfabeta.

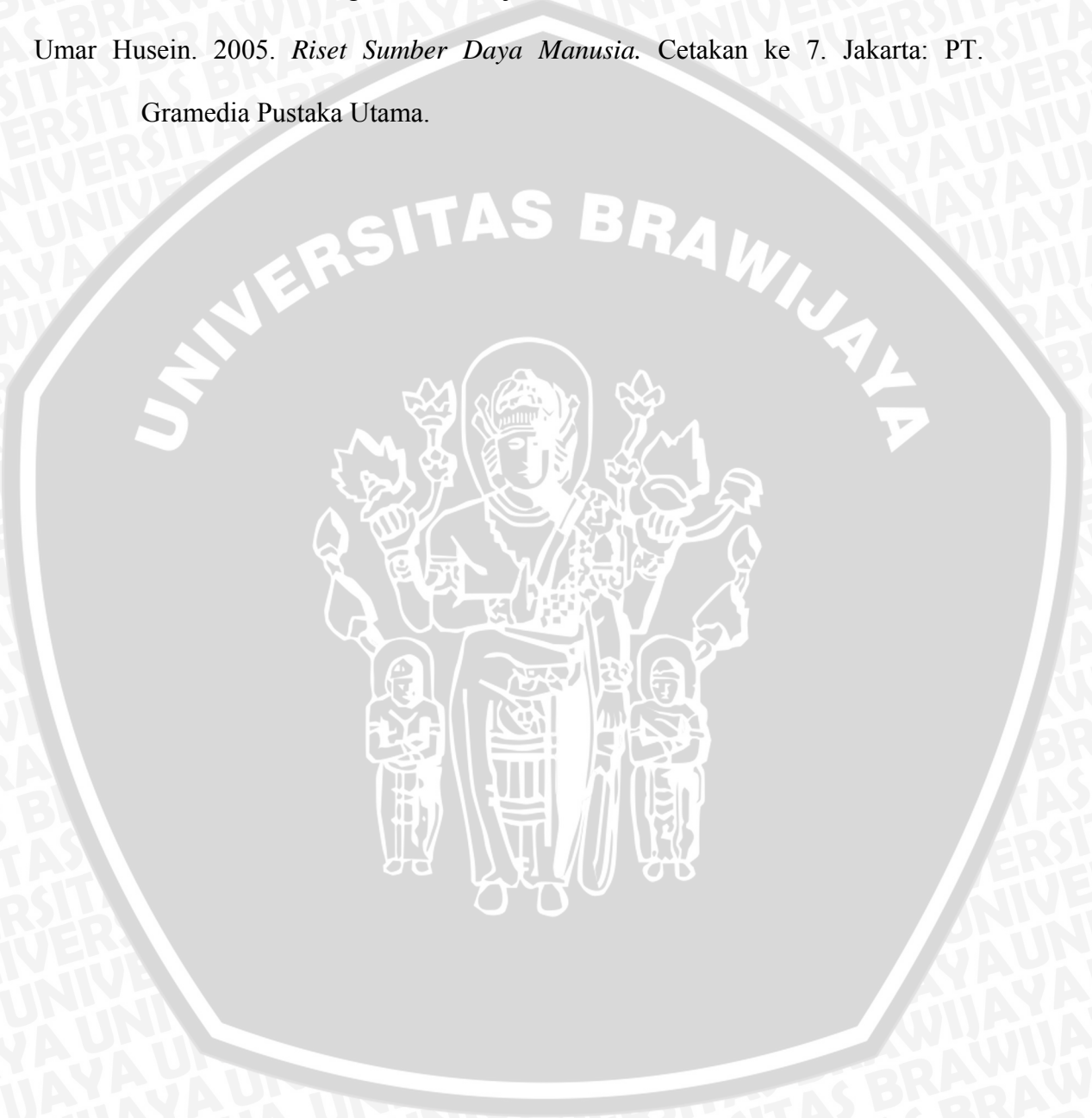
Suryabrata, Sumadi.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan I. Bandung: Mandar Maju.

Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 7. Jakarta: PT.

Gramedia Pustaka Utama.



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	12,41	1,257	49
X1	20,86	2,051	49
X2	15,43	2,380	49
X3	20,57	2,072	49
X4	34,51	3,336	49

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 ^a , X1, X2, X3	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,853 ^a	,728	,703	,685	1,654

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

UJI F (ANOVA)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,209	4	13,802	29,442	,000 ^a
	Residual	20,627	44	,469		
	Total	75,837	48			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,086	1,298		,066	,948		
	X1	,106	,051	,172	2,076	,044	,896	1,117
	X2	,198	,052	,376	3,816	,000	,638	1,566
	X3	,137	,067	,226	2,060	,045	,513	1,951
	X4	,123	,045	,326	2,704	,010	,426	2,349

a. Dependent Variable: Y

RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A
L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4,2449	,5962	49,0
2.	X1.2	4,2041	,6764	49,0
3.	X1.3	4,1837	,6669	49,0
4.	X1.4	4,2041	,7354	49,0
5.	X1.5	4,0204	,6611	49,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	20,8571	4,2083	2,0514	5

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 5

Alpha = ,5860

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A
L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,6735	,8753	49,0
2.	X2.2	3,7551	,8787	49,0
3.	X2.3	3,6531	,7232	49,0
4.	X2.4	4,3469	,5969	49,0

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 15,4286 5,6667 2,3805 4

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 4

Alpha = ,7645

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	4,2041	,6448	49,0
2.	X3.2	4,1837	,7819	49,0
3.	X3.3	3,9184	,7313	49,0
4.	X3.4	4,0816	,8123	49,0
5.	X3.5	4,1837	,7819	49,0

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 20,5714 4,2917 2,0716 5

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 5

Alpha = ,7248

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	4,3673	,6675	49,0
2.	X4.2	4,4286	,6455	49,0
3.	X4.3	4,4286	,6455	49,0
4.	X4.4	4,4490	,6145	49,0
5.	X4.5	4,2857	,7071	49,0
6.	X4.6	4,2245	,7149	49,0
7.	X4.7	4,2449	,6624	49,0
8.	X4.8	4,0816	,5714	49,0

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 20,5714 4,2917 2,0716 5

SCALE 34,5102 11,1301 3,3362 8

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 8

Alpha = ,7904

RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A
L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	4,0204	,5586	49,0
2.	Y2	3,9388	,7474	49,0
3.	Y3	4,4490	,6145	49,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	12,4082	1,5799	1,2570	Variables 3

Reliability Coefficients

N of Cases = 49,0 N of Items = 3

Alpha = ,6149

UJI VALIDITAS

Correlations



Correlations

		X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1	Pearson Correlation	1	,540**	,727**	,613**	,683**	,494**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.1	Pearson Correlation	,540**	1	,442**	,042	,264	-,013
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,001	,776	,067	,930
	N	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	,727**	,442**	1	,192	,459**	,130
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	.	,186	,001	,372
	N	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	,613**	,042	,192	1	,262	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,776	,186	.	,069	,009
	N	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	,683**	,264	,459**	,262	1	,034
	Sig. (2-tailed)	,000	,067	,001	,069	.	,816
	N	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	,494**	-,013	,130	,369**	,034	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,930	,372	,009	,816	.
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations



Correlations

		X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2	Pearson Correlation	1	,818**	,858**	,826**	,524**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
X2.1	Pearson Correlation	,818**	1	,544**	,541**	,341*
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,017
	N	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	,858**	,544**	1	,749**	,245
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,090
	N	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	,826**	,541**	,749**	1	,188
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,195
	N	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	,524**	,341*	,245	,188	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,090	,195	.
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3	Pearson Correlation	1	,457**	,513**	,636**	,591**	,551**
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
X3.1	Pearson Correlation	,457**	1	,007	,036	,087	,255
	Sig. (2-tailed)	,001	.	,963	,806	,553	,077
	N	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	,513**	,007	1	,573**	-,057	-,124
	Sig. (2-tailed)	,000	,963	.	,000	,698	,394
	N	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	,636**	,036	,573**	1	,152	-,010
	Sig. (2-tailed)	,000	,806	,000	.	,298	,947
	N	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	,591**	,087	-,057	,152	1	,369**
	Sig. (2-tailed)	,000	,553	,698	,298	.	,009
	N	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	,551**	,255	-,124	-,010	,369**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,077	,394	,947	,009	.
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Correlations



Correlations

	X4	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8
X4 Pearson Correlation	1	,588**	,661**	,709**	,638**	,679**	,676**	,612**	,524**
Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.1 Pearson Correlation	,588**	1	,884**	,546**	,351*	,126	,042	-,019	,084
Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,013	,388	,775	,896	,568
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.2 Pearson Correlation	,661**	,884**	1	,550**	,398**	,183	,148	,090	,129
Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,005	,209	,309	,536	,377
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.3 Pearson Correlation	,709**	,546**	,550**	1	,713**	,365**	,148	,188	,129
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,010	,309	,196	,377
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.4 Pearson Correlation	,638**	,351*	,398**	,713**	1	,466**	,145	,134	,071
Sig. (2-tailed)	,000	,013	,005	,000	.	,001	,320	,360	,626
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.5 Pearson Correlation	,679**	,126	,183	,365**	,466**	1	,654**	,381**	,199
Sig. (2-tailed)	,000	,388	,209	,010	,001	.	,000	,007	,171
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.6 Pearson Correlation	,676**	,042	,148	,148	,145	,654**	1	,717**	,515**
Sig. (2-tailed)	,000	,775	,309	,309	,320	,000	.	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.7 Pearson Correlation	,612**	-,019	,090	,188	,134	,381**	,717**	1	,607**
Sig. (2-tailed)	,000	,896	,536	,196	,360	,007	,000	.	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X4.8 Pearson Correlation	,524**	,084	,129	,129	,071	,199	,515**	,607**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,568	,377	,377	,626	,171	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS ITEM-ITEM VARIABEL Y

Correlations

Correlations

		Y	Y1	Y2	Y3
Y	Pearson Correlation	1	,611**	,692**	,648**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49
Y1	Pearson Correlation	,611**	1	,103	,216
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,482	,137
	N	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	,692**	,103	1	,106
	Sig. (2-tailed)	,000	,482	.	,467
	N	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	,648**	,216	,106	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,137	,467	.
	N	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TABEL FREKUENSI ITEM-ITEM VARIABEL X

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,2	8,2	8,2
	4	29	59,2	59,2	67,3
	5	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,3	14,3	14,3
4	25	51,0	51,0	65,3
5	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,3	14,3	14,3
4	26	53,1	53,1	67,3
5	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18,4	18,4	18,4
4	21	42,9	42,9	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	20,4	20,4	20,4
4	28	57,1	57,1	77,6
5	11	22,4	22,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N Valid	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	10,2	10,2	10,2
3	14	28,6	28,6	38,8
4	22	44,9	44,9	83,7
5	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8,2	8,2	8,2
3	14	28,6	28,6	36,7
4	21	42,9	42,9	79,6
5	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,1	6,1	6,1
3	15	30,6	30,6	36,7
4	27	55,1	55,1	91,8
5	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,1	6,1	6,1
4	26	53,1	53,1	59,2
5	20	40,8	40,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N Valid	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	3	6,1	6,1	8,2
	4	30	61,2	61,2	69,4
	5	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,1	4,1	4,1
	3	5	10,2	10,2	14,3
	4	24	49,0	49,0	63,3
	5	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,1	4,1	4,1
	3	9	18,4	18,4	22,4
	4	29	59,2	59,2	81,6
	5	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	11	22,4	22,4	24,5
	4	20	40,8	40,8	65,3
	5	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	8	16,3	16,3	18,4
4	21	42,9	42,9	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8
N Valid	49	49	49	49	49	49	49	49
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10,2	10,2	10,2
4	21	42,9	42,9	53,1
5	23	46,9	46,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,2	8,2	8,2
4	20	40,8	40,8	49,0
5	25	51,0	51,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,2	8,2	8,2
4	20	40,8	40,8	49,0
5	25	51,0	51,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,1	6,1	6,1
4	21	42,9	42,9	49,0
5	25	51,0	51,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,3	14,3	14,3
4	21	42,9	42,9	57,1
5	21	42,9	42,9	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16,3	16,3	16,3
4	22	44,9	44,9	61,2
5	19	38,8	38,8	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,2	12,2	12,2
4	25	51,0	51,0	63,3
5	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X4.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,2	12,2	12,2
4	33	67,3	67,3	79,6
5	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

TABEL FREKUENSI ITEM-ITEM VARIABEL Y

Frequencies



Statistics

		Y1	Y2	Y3
N	Valid	49	49	49
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,3	14,3	14,3
	4	34	69,4	69,4	83,7
	5	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,1	4,1	4,1
	3	9	18,4	18,4	22,4
	4	28	57,1	57,1	79,6
	5	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,1	6,1	6,1
	4	21	42,9	42,9	49,0
	5	25	51,0	51,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Multikolinieritas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,086	1,298		,066	,948		
	X1	,106	,051	,172	2,076	,044	,896	1,117
	X2	,198	,052	,376	3,816	,000	,638	1,566
	X3	,137	,067	,226	2,060	,045	,513	1,951
	X4	,123	,045	,326	2,704	,010	,426	2,349

a. Dependent Variable: Y

B. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			ABS_ZRES	
Spearman's rho	ABS_ZRES	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	49	
		X1	Correlation Coefficient	,247
			Sig. (2-tailed)	,087
			N	49
X2	Correlation Coefficient	,021		
	Sig. (2-tailed)	,888		
	N	49		
X3	Correlation Coefficient	,143		
	Sig. (2-tailed)	,325		
	N	49		
X4	Correlation Coefficient	,205		
	Sig. (2-tailed)	,158		
	N	49		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,853 ^a	,728	,703	,685	1,654

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

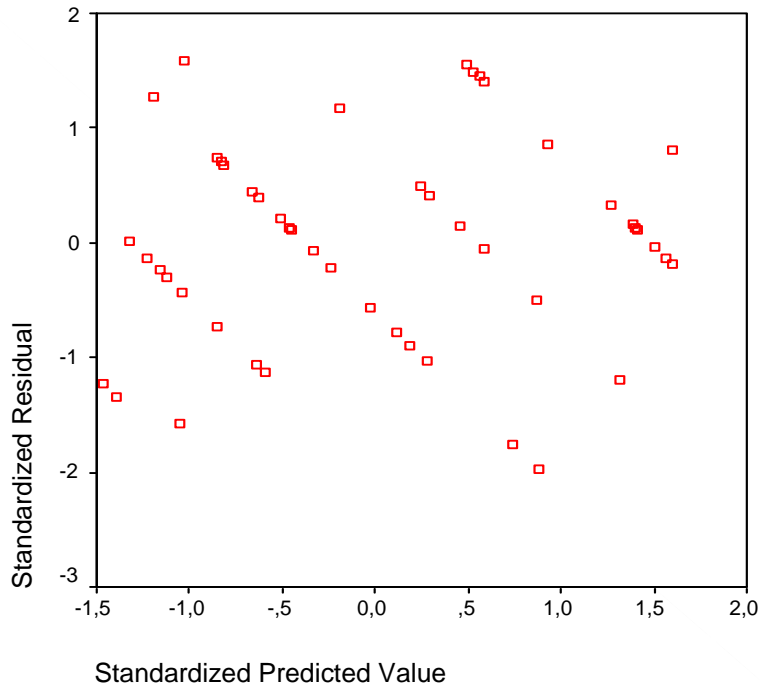
		ABS ZRES
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,7283520
	Std. Deviation	,61246884
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,963
Asymp. Sig. (2-tailed)		,312

a. Test distribution is Normal.

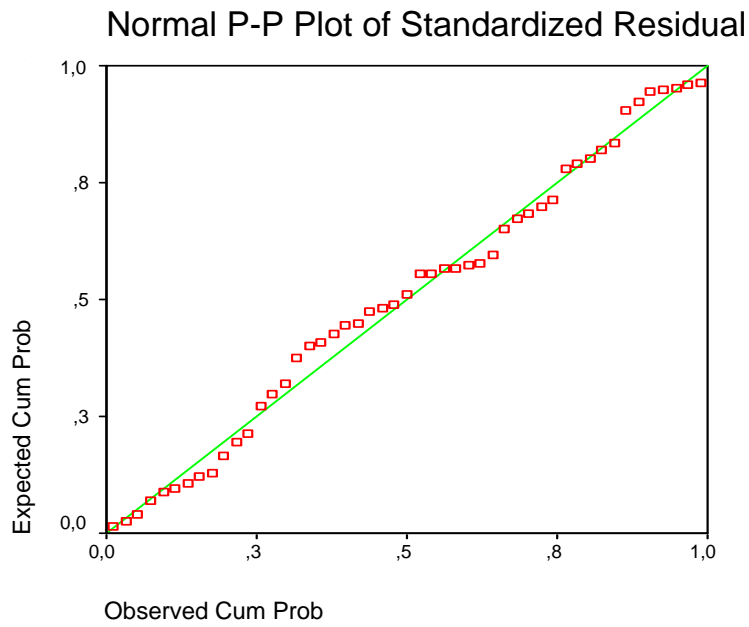
b. Calculated from data.



SCATTER PLOT

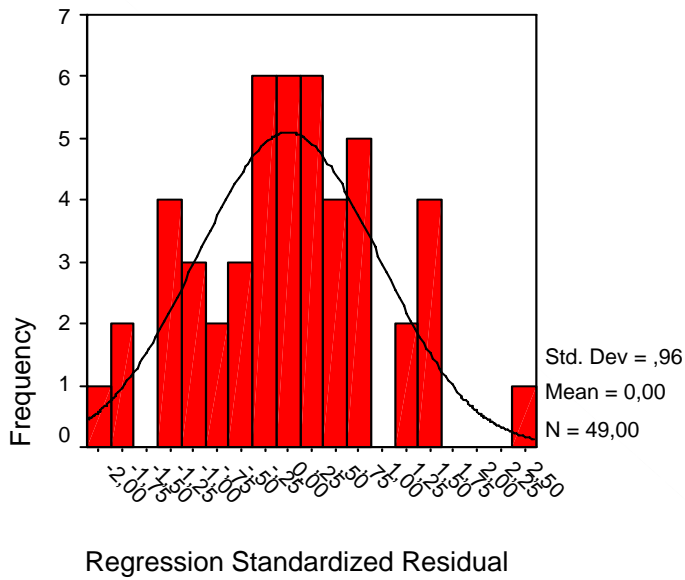


P-P Plot



Histogram

Dependent Variable: Y



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	49	3	5	208	4,24	,596
X1.2	49	3	5	206	4,20	,676
X1.3	49	3	5	205	4,18	,667
X1.4	49	3	5	206	4,20	,735
X1.5	49	3	5	197	4,02	,661
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	245	3	5	1022	4,17	,668
Valid N (listwise)	245					

$$\begin{aligned} \bar{X}_1 &= \frac{1022}{X1.1 + X1.2 + X1.3 + X1.4 + X1.5} \\ &= \frac{1022}{49 + 49 + 49 + 49 + 49} = \frac{1022}{245} = 4,17 \end{aligned}$$

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	49	3	5	208	4,24	,596
X1.2	49	3	5	206	4,20	,676
X1.3	49	3	5	205	4,18	,667
X1.4	49	3	5	206	4,20	,735
X1.5	49	3	5	197	4,02	,661
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	245	3	5	1022	4,17	,668
Valid N (listwise)	245					

$$\begin{aligned} \bar{X}_1 &= \frac{1022}{X1.1 + X1.2 + X1.3 + X1.4 + X1.5} \\ &= \frac{1022}{49 + 49 + 49 + 49 + 49} = \frac{1022}{245} = 4,17 \end{aligned}$$

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	49	2	5	180	3,67	,875
X2.2	49	2	5	184	3,76	,879
X2.3	49	2	5	179	3,65	,723
X2.4	49	3	5	213	4,35	,597
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2	196	2	5	756	3,86	,823
Valid N (listwise)	196					

$$\bar{X}_2 = \frac{756}{X2.1 + X2.2 + X2.3 + X2.4}$$

$$= \frac{756}{49 + 49 + 49 + 49} = \frac{756}{196} = 3,86$$

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3.1	49	2	5	206	4,20	,645
X3.2	49	2	5	205	4,18	,782
X3.3	49	2	5	192	3,92	,731
X3.4	49	2	5	200	4,08	,812
X3.5	49	2	5	205	4,18	,782
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X3	245	2	5	1008	4,11	,754
Valid N (listwise)	245					

$$\bar{X}_3 = \frac{1008}{X3.1 + X3.2 + X3.3 + X3.4 + X3.5}$$

$$= \frac{1008}{49 + 49 + 49 + 49 + 49} = \frac{1008}{245} = 4,11$$

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X4.1	49	3	5	214	4,37	,668
X4.2	49	3	5	217	4,43	,645
X4.3	49	3	5	217	4,43	,645
X4.4	49	3	5	218	4,45	,614
X4.5	49	3	5	210	4,29	,707
X4.6	49	3	5	207	4,22	,715
X4.7	49	3	5	208	4,24	,662
X4.8	49	3	5	200	4,08	,571
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X4	392	3	5	1691	4,31	,660
Valid N (listwise)	392					

$$\bar{X}_4 = \frac{1691}{X_{4.1} + X_{4.2} + X_{4.3} + X_{4.4} + X_{4.5} + X_{4.6} + X_{4.7} + X_{4.8}}$$

$$= \frac{1691}{49 + 49 + 49 + 49 + 49 + 49 + 49 + 49} = \frac{1691}{392} = 4,31$$

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y1	49	3	5	197	4,02	,559
Y2	49	2	5	193	3,94	,747
Y3	49	3	5	218	4,45	,614
Valid N (listwise)	49					

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y	147	2	5	608	4,14	,679
Valid N (listwise)	147					

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{608}{Y_1 + Y_2 + Y_3} \\ &= \frac{608}{49 + 49 + 49} = \frac{608}{147} = 4,14\end{aligned}$$

