

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada UD. TIGA BINTANG Pasuruan)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ANNE RUFDAIH
NIM. 0510323024**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2009**

MOTTO

*Menjadi Diri Sendiri dan Berfikir Positif
untuk Menggapai Cita-cita dan Harapan di
Masa Depan*



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
Disusun oleh : Anne Rufaidah
NIM : 0510323024
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 14 Juli 2009



Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si

NIP. 130890043

Drs. Heru Susilo, MA

NIP. 131573956

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 6 Agustus 2009
Jam : 10.00
Skripsi atas nama : Anne Rufaidah
Judul : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan UD.
Tiga Bintang Pasuruan)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 130 890 043

Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 131 573 956

Anggota

Anggota

Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 130 368 756

Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 130 890 051

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 14 Juli 2009

Nama : Anne Rufaidah
NIM : 0510323024

RINGKASAN

Anne Rufaidah, 2009, **Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**, Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS M.Si ; Drs. Heru Susilo, M.A

Penempatan kerja adalah suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkannya pada posisi/jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan maka akan menentukan prestasi kerja karyawan tersebut. Jika kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3) semakin tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan” dan “Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan”**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun sampel yang digunakan adalah karyawan UD. Tiga Bintang Pasuruan yang berjumlah 38 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan data sekunder melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan perhitungan statistiknya menggunakan *software* SPSS versi 15.

Pada penelitian ini, variabel bebas berupa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap (X_1, X_2, X_3) dan variabel terikat berupa prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang kuat dengan nilai R Square sebesar 0,653 yang berarti variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 65,3% dimana sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar tiga variabel bebas yang diteliti.

Jadi, apabila UD. Tiga Bintang menerapkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap dengan baik, maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di UD. Tiga Bintang Pasuruan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala Puji Syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridlo, petunjuk dan ilmu-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Tak lupa Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Dalam penyusunan skripsi, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan semangat yang penulis dapatkan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

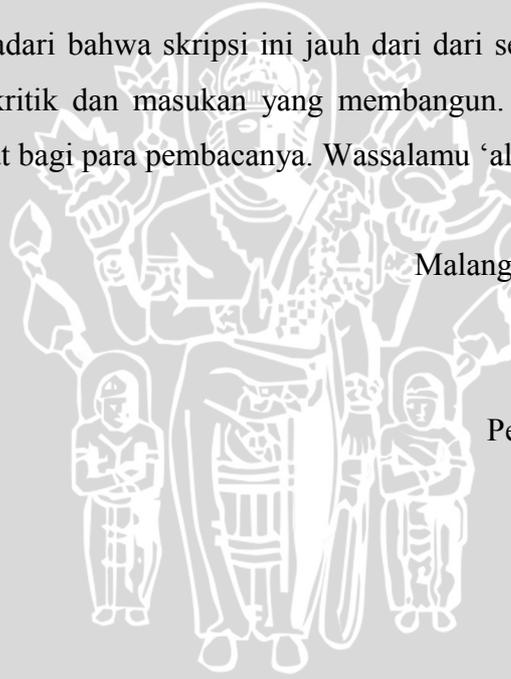
1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan semangat dan doanya sehingga penulis dapat berfikir dan bersyukur. Semoga Allah SWT selalu mencintai dan menyayangi mereka berdua lebih dari yang telah diberikan kepadaku.
 - A. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS Dekan selaku Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu yang bermanfaat.
 - B. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
 - C. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP, BUS M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan restu, arahan, bimbingan penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan.
 - D. Bapak Drs. Heru Susilo, M.A selaku dosen pembimbing II yang telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

- E. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.
- F. Bapak Abdul Hafif selaku pimpinan perusahaan yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dengan baik.
- G. Kepada kakak dan adikku tercinta, Eva dan Raisa serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan dan semangatnya selama penyusunan skripsi ini.
- H. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang telah membantu dan memberikan saran, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari dari sempurna, karena itu kami mengharapkan kritik dan masukan yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi para pembacanya. Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Malang, 14 Juli 2009

Penulis



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan komunikasi di bidang industri yang sangat pesat membuka peluang kepada siapa saja untuk berinteraksi dengan semua pihak di seluruh dunia dan membuka persaingan di segala bidang, ini ditandai dengan semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang menawarkan produk barang dan jasanya untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang beraneka ragam yang berdampak persaingan akan semakin kompetitif.

Kebutuhan yang mutlak atas sumberdaya manusia yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dalam menghadapi era perdagangan bebas perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan lebih luas. Perusahaan yang mengelola sumberdaya manusia secara tidak efektif dan efisien, cepat atau lambat akan tertinggal, sehingga perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru disertai dengan kecakapan dan tugas-tugasnya.

Banyak perusahaan yang tidak menyadari betapa berharganya sumberdaya manusia untuk kelangsungan hidup perusahaan. Banyaknya mogok kerja yang terjadi akhir-akhir ini, produktivitas yang menurun, melemahnya daya saing perusahaan, yang merupakan fenomena dari banyaknya masalah pengelolaan sumberdaya manusia yang kurang begitu diperhatikan. Ada dua aset utama yang harus dimiliki organisasi yaitu sumberdaya alam dan sumberdaya manusia. Dari kedua aset tersebut, sumberdaya manusia yang lebih penting daripada sumberdaya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumberdaya alam tanpa adanya kemampuan sumberdaya manusia untuk mengelolanya maka tidak akan berkembang dengan baik.

Unsur manusia yang berfungsi sebagai motor penggerak dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan penting karena kedudukan

manusia merupakan faktor penting dalam aktivitas perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang teknis dan hubungan antara manusia. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi sangat menentukan kualitas seorang karyawan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu seorang manajer sumberdaya manusia mendapatkan perhatian serius dari pimpinan perusahaan. Ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengadaan sumberdaya manusia, mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Menurut Gomes (1995:117), berpendapat bahwa penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumberdaya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan tersebut, jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka sumberdaya manusia yang ada menjadi kurang produktif dan akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan tertentu organisasi.

UD. Tiga Bintang merupakan sebuah industri yang memproduksi krupuk. UD. Tiga Bintang mempunyai banyak karyawan yang mana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan faktor kepribadian yang berbeda. Penempatan kerja harus sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan faktor kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan kerja terhadap karyawan yang dilaksanakan sesuai kriteria, prosedur dan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja maka akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki karena penempatan kerja terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan faktor kepribadian yang dimiliki karyawan. Pada penjelasan di atas terlihat

bahwa penempatan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : “PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN” (Studi Pada Karyawan bagian produksi UD. TIGA BINTANG Pasuruan).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang maupun

pihak-pihak yang ingin melakukan kajian maupun penelitian dengan tema yang serupa.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dengan memadukan pengetahuan praktis yang ada dalam perusahaan dan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh ketika di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk penempatan kerja karyawan
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk memperbaiki program penempatan kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Memberikan gambaran secara jelas mengenai penulisan skripsi ini, penulis akan memberikan gambaran keseluruhan secara singkat mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang digunakan dan berhubungan permasalahan yang akan dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode ini menjelaskan lebih lanjut tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen yang terdiri dari : (uji validitas dan uji reliabilitas) serta analisis data yang terdiri dari : (analisis deskriptif dan analisis inferensial).

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian, rekapitulasi uji validasi dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang relevan dari penelitian serta saran-saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penempatan Kerja

1. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penempatan kerja dan prestasi kerja.

a. Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. BRI (PERSERO) KANTOR CABANG MALANG KAWI. Chandra eka s 2007.

Hasil Penelitian :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 14.666 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} ($14.666 > 2.888$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

2. Dari hasil uji t_{hitung} diketahui sebesar 3.101 dengan signifikansi 0.004. Nilai ini lebih besar dari t ($3.101 > 1.692$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesesuaian pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

3. Dari hasil analisis diperoleh R yang diperoleh adalah sebesar 0.564. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah kesesuaian sikap. Dengan pendapat para ahli yang menjadi terapan bahwa variabel kesesuaian sikap merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Siswanto (1989:89), mengatakan sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat. Menurut Bernadin dan Russel (1993:111), sikap karyawan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya maupun bagi tujuan perusahaan yang bersangkutan.

b. Judul : Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Mei eko prasetyo Nugroho 2007.

Hasil Penelitian :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya F_{hitung} 16,162. Nilai ini lebih besar dari F (16,162 > 2,734), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Dari hasil uji t pada variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,578. Nilai ini lebih besar dari t (2,578 > 1,994). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Dari hasil uji t pada variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,016. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (2,016 > 1,994). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Dari hasil uji t pada variabel kesesuaian sikap (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,514. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} (2,514 > 1,994). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian sikap berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang berpengaruh besar adalah variabel kesesuaian sikap yang ditunjukkan dengan koefisien beta terbesar yaitu sebesar 0,389. Hipotesis ini didukung oleh Arif (1993:12) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh besar dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien beta.

5. Dari hasil analisis diperoleh R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,406. Angka ini menunjukkan bahwa variasi prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 40,6% sedangkan sisanya 59,4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.

Beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang :

Penelitian terdahulu masing-masing :

- a. Lokasi penelitian yaitu PT. BRI (PERSERO) KANTOR CABANG MALANG KAWI.
- b. Lokasi penelitian yaitu PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Penelitian sekarang :

- a. Lokasi penelitian yaitu UD. Tiga Bintang Pasuruan.

2. Pengertian Penempatan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian penempatan kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Schuler dan Jackson (1997:267) menyatakan bahwa:

“Penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut”.

Menurut Gomes (1995:117) menyatakan bahwa:

“Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak, tetap/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi”.

Dari pendapat di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penempatan kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumberdaya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkannya pada posisi/jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

3. Faktor-Faktor Pertimbangan Dalam Penempatan Kerja

Untuk menempatkan karyawan yang lulus seleksi, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer Tenaga Kerja yang profesional

biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para karyawan yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan karyawan di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor terkait dalam penempatan karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:162) faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan kerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang pendidikan yang pernah dialaminya, tetapi bidang pendidikan juga harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja, misalnya lulusan ekonomi harus ditempatkan pada pekerjaan yang berhubungan dengan bidang ekonomi. Selain itu, pendidikan informal seperti pelatihan dan kursus-kursus juga dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, misalnya tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat serta memerlukan wewenang dan tanggungjawab yang besar.

2. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat, demikian pula sebaliknya.

3. Kesehatan fisik dan mental

Menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan tingkat hasil tes yang dilakukan kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sepiantas lalu kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya sedangkan untuk menilai kesehatan mental, tidak semudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidang itu.

Selain faktor kesehatan fisik dan mental, faktor kepribadian dan sikap dari tenaga kerja yang bersangkutan juga perlu dipertimbangkan. Faktor kepribadian, terdiri dari temperamen, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama dan bakat. Sikap adalah suatu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu misalnya, benar, salah, setuju, tidak setuju.

4. Status Perkawinan

Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat.

5. Usia

Menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitasnya yang di hasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

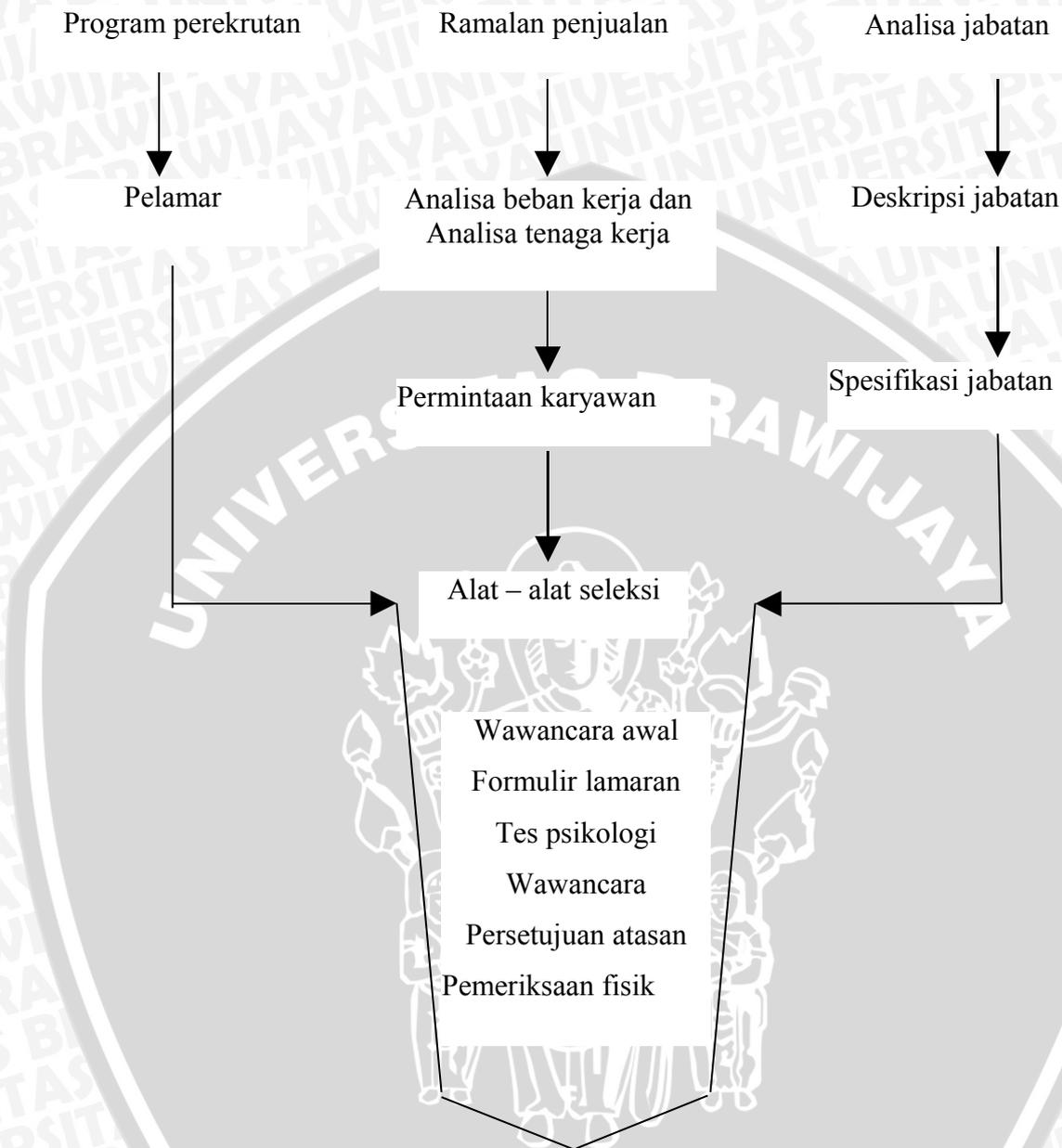
4. **Prosedur penempatan kerja**

Prosedur penempatan kerja merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia.

Edwin b flippo dalam komaruddin (1990:57) mengemukakan bahwa ada tiga buah persyaratan pendahuluan yang harus di penuhi dalam prosedur penempatan kerja, yaitu :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang di kembangkan melalui analisa beban kerja dan analisis tenaga kerja.
2. Kita harus mempunyai standart personalia yang di pergunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standart ini di kemukakan oleh spesifikasi jabatan yang di kembangkan melalui analisa jabatan.
3. Kita mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan.

Gambar 1. Prosedur Penempatan Kerja



Sumber : Komaruddin, Pengadaan Personalia. 1990.

Gambar 1. menunjukkan bahwa prosedur penempatan kerja merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar pekerjaan. Setiap perusahaan pasti memiliki ramalan penjualan. Ramalan penjualan yang dimaksud di sini adalah ramalan target penjualan produk yang akan dihasilkan dan untuk mencapai target penjualan produk tersebut dibutuhkan analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja. Analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja dilakukan untuk menentukan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan

untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab tanggung jawab atau beban yang tepat untuk dibebankan kepada karyawan. Setelah menganalisa beban kerja dan tenaga kerja maka akan diketahui berapa jumlah permintaan pekerja yang sebenarnya. Selanjutnya perusahaan akan melakukan analisa jabatan untuk menganalisis tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab dan kebutuhan kepegawaian. Hasil dari analisis jabatan tersebut adalah deskripsi jabatan, yang berkaitan dengan isi dan lingkup pekerjaan, dan spesifikasi jabatan yaitu informasi mengenai syarat-syarat umum dan spesifik, baik berupa materiil, imateriil maupun intelektual, yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sebelum diberikan pekerjaan, agar di kemudian hari dapat dipertanggung jawabkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Syarat tersebut meliputi syarat pendidikan, syarat pengalaman, syarat kesehatan, syarat fisik, syarat kepribadian dan lain-lain. Setelah itu perusahaan dapat membandingkan pelamar dengan syarat minimum yang ada dalam spesifikasi jabatan. Jika sesuai, maka langkah selanjutnya adalah pelamar akan diseleksi dengan menggunakan alat-alat seleksi yaitu wawancara, formulir lamaran, rujukan, tes psikologis dan pemeriksaan fisik. Jika pelamar dinyatakan lulus seleksi maka pelamar yang bersangkutan dapat diterima sebagai karyawan baru dalam perusahaan. Kemudian karyawan baru tersebut akan dikenalkan pada lingkungan barunya (induksi) yaitu dengan pekerjaannya, dengan karyawan lama, dengan atasan dan sebagainya.

5. Kriteria Yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan

Selain faktor-faktor tersebut dalam melaksanakan penempatan kerja ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Menurut Bernadin dan Russel (1993:111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja antara lain:

a. Pengetahuan

Merupakan suatu 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, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain.

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu 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 seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang mendapat 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, ketrampilan, 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, ketrampilan dan sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut.

c. Ketrampilan

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

Ketrampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak melakukan praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya.

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

Hal ini didukung oleh pendapat dari Rao (1996:24) yang menyatakan bahwa:

“Orang-orang diorganisasi apapun terlibat didalam penyelenggaraan berbagai kegiatan. Melaksanakan tindakan-tindakan ini akan memerlukan berbagai kemampuan. Kemampuan-kemampuan ini dapat dianggap terbagi ke dalam empat golongan, yang mencakup kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku dan kemampuan konseptual (kontz, 1970) yang dikenal sebagai tiga macam ketrampilan teknis, kemanusiaan dan konseptual.”

Dari pendapat tersebut dapat penulis jelaskan bahwa ketrampilan teknis mencakup suatu aktivitas khusus yang menggunakan pengetahuan, prosedur, teknik dan peralatan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Ketrampilan kemanusiaan mencakup kemampuan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, meliputi kepandaian memotivasi orang lain, mempengaruhi orang lain, memimpin orang lain, membangkitkan semangat orang tim, membereskan konflik dan sebagainya. Ketrampilan konseptual mencakup kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing dalam bidang operasi perusahaan secara menyeluruh yang mencakup visi terhadap organisasi, kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan, cara-cara mengatasi problemanya, mempertahankan dan meningkatkan laju perjalanan perusahaan.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hariandja (2002:195) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi”.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan.

Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan Perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*”

Mangkunegara (2005:310) mengemukakan bahwa:

“*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. (Performance

appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Mangkunegara (2005:205) menjelaskan bahwa: "*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*". (Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994) mengatakan bahwa:
"Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal

jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (supervision quality), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya”.

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) juga menyatakan bahwa:

Ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Mangkunegara (2005:484) menyatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang merumuskan:

Human Performance : Ability + Motivation

Motivation : Attitude + Situation

Ability : Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*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, the right man on right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofik (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, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofik terbentuk karena karyawan mempunyai "MODAL dan KREATIF". Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincah, sedangkan Kreatif singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, karyawan tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

5. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja juga berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus ditetapkan suatu standart dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (1991:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standart mempertimbangkan tiga 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 tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan.

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

C. Syarat-Syarat Jabatan (Spesifikasi Jabatan)

1. Pengertian Spesifikasi Jabatan

Menurut Moekiat (1998) menyatakan bahwa:

“Spesifikasi Jabatan adalah persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan, agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Spesifikasi jabatan ini dapat disusun secara bersama-sama dengan Uraian Jabatan, tetapi dapat juga di susun secara terpisah”.

Menurut Handoko (1986) menyatakan bahwa:

“Spesifikasi jabatan adalah pernyataan-pernyataan tertulis yang menunjukkan kualitas minimum pegawai yang diterima agar mampu menjalankan suatu jabatan dengan baik. Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi-kondisi pekerjaan suatu jabatan, dan kualifikasi-kualifikasi personalia (atau persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses”.

Beberapa hal yang pada umumnya dimasukkan dalam Spesifikasi Jabatan adalah:

1. Persyaratan pendidikan, latihan dan pengalaman kerja
2. Persyaratan pengetahuan dan keterampilan
3. Persyaratan fisik dan mental
4. Persyaratan umur dan jenis kelamin

Pada pembahasan Spesifikasi Jabatan terdapat lima kelompok yang menjelaskan syarat minimum dalam spesifikasi tugas lazimnya yang meliputi:

1. Pendidikan dan pengalaman
2. Mental dan keadaan psikis umumnya
3. Keadaan jasmaniah, seperti: tinggi badan, kekuatan, indera dan umur
4. Kemampuan teknis atau keterampilan berdasarkan latihan sebelumnya, dan ketelitian dalam melayani alat mekanis
5. Tanggung jawab terhadap bahan, perlengkapan, warkat dan tanggungjawab pribadi.

D. Hubungan Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

Pada suatu perusahaan setiap karyawan mempunyai karakteristik berbeda satu dengan yang lainnya, perbedaan ini mengakibatkan kinerja setiap karyawan tidak sama, baik bagi karyawan baru maupun bagi karyawan lama. Adapun yang dimaksud karakteristik adalah suatu ciri yang melekat pada diri karyawan baik dalam hal pengetahuan, ketrampilan maupun sikapnya. Posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan ketrampilan, dan sikapnya sangat penting bagi perusahaan guna mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal.

Menurut Randal (1997:276), yang menerangkan bahwa penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan tersebut. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan seseorang dan tuntutan job, juga kecocokan antara kepribadian, minat, kesukaan serta kesempatan, dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Apabila penempatan kerja pada

karyawan dilakukan sesuai dengan prosedur dan kriteria dalam penempatan kerja maka karyawan akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan karyawan yang berprestasi.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002:94), yang menerangkan bahwa 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. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan tidak akan berhasil dalam waktu singkat, oleh karena itu para pemimpin harus terus memantau penilaian yang dilakukan terhadap para karyawan secara berkesinambungan. Maka dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kebanyakan karyawan tidak suka mengakui dirinya sendiri ataupun kepada orang lain bahwa prestasi kerja mereka tidak layak diberi ganjaran, hal ini hendaknya yang mendorong untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berprestasi.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini untuk mengukur sejauh mana prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dipertahankan melalui penempatan sesuai dengan standar perusahaan. Pada pelaksanaan penempatan harus ada kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan, sikap karyawan dengan tugas yang akan dilaksanakannya.

Agar persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, maka peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep penelitian yang jelas. Pada uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan suatu model konsepsi seperti tampak pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1

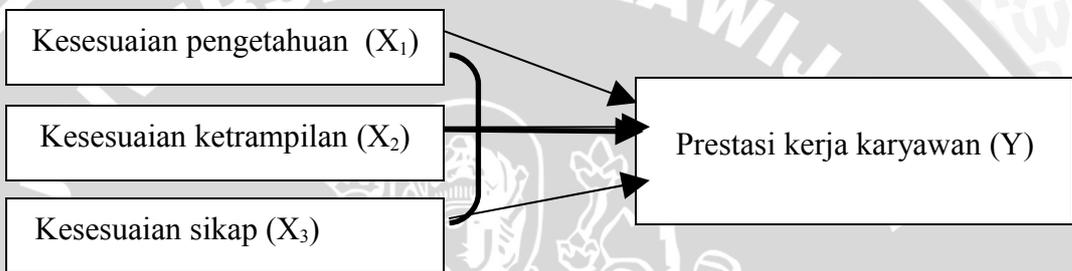
1. Model konsep



2. Model Hipotesis

Pada model konsep yang ada, dapat dirumuskan sebuah model hipotesis berikut hipotesisnya sebagai berikut:

Gambar 2



Keterangan:

- Pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y
- Pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara parsial terhadap variabel Y

Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Hipotesis adalah jawaban sementara atau rumusan masalah yang masih harus diteliti kebenarannya. Dari model hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Diduga ada pengaruh dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian (X_2), ketrampilan dan kesesuaian sikap (X_3), secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

- 2) Diduga ada pengaruh dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian kerampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3), secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan digunakan penelitian penjelasan ini adalah karena dalam penelitian ini menjelaskan tentang hubungan kausal dan melakukan pengujian hipotesis.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:05), apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa/penelitian penjelasan.

Berdasarkan pengertian mengenai penelitian penjelasan tersebut maka hasil dari penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33), menjelaskan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak : kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Konsep yang terkandung dalam penelitian ini, terdapat dua konsep yaitu:

a. Penempatan kerja

Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan kemampuan sumberdaya sebaik-baiknya dengan jalan menempatkannya pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Arikunto (2006:118), menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Singarimbun (2006:41), menyebutkan agar konsep-konsep diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai.

Pada penelitian, variabel dibedakan dalam dua macam sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Arikunto (2006:101), menjelaskan bahwa variabel dibedakan menjadi variabel bebas atau independen (X) yakni variabel yang mempengaruhi atau sebagai variabel penyebab dan variabel terikat atau dependen (Y) yakni variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat. Adapun dalam penelitian ini variabel bebas dari konsep penempatan adalah pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2), dan sikap (X_3), sedangkan variabel terikat dari konsep prestasi kerja adalah prestasi kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2006:37), salah satu unsur yang sangat menentukan komunikasi antar peneliti adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Pada penelitian ini untuk memperjelas konsep, diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X)

Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu pengetahuan (X_1), ketrampilan (X_2), dan sikap (X_3) yang dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian pengetahuan (X_1) mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu, indikatornya:
 - a) Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
 - b) Pengetahuan dalam menyelesaikan tugas.
 - 2) Kesesuaian Ketrampilan (X_2), ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, indikatornya:
 - a) Ketrampilan teknis
 - b) Ketrampilan lisan
 - c) Ketrampilan mental
 - 3) Kesesuaian sikap (X_3) merupakan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya yaitu sejauhmana pekerjaan yang diemban dianggap menarik atau tidak menarik (disukai atau tidak disukai) oleh karyawan. indikatornya:
 - a) Sikap terhadap jenis dari pekerjaan itu sendiri
 - b) Sikap terhadap antar karyawan
 - c) Sifat praktis
- b Variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
Seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan

2) Kualitas

Dengan waktu yang ditentukan tersebut, seberapa banyak kualitas pekerjaan dapat dikerjakan atau dilakukan seorang karyawan.

3) Waktu

Berapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan (tepat waktu atau tidak).

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

Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan Kerja	Kesesuaian Pengetahuan (X1)	1 Latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang Pekerjaan	1 Kesesuaian penempatan kerja dengan posisi jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki 2 Kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan pendidikan formal dan non formal 3 Pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan
		2 Pengetahuan dalam menyelesaikan tugas	1 Mudah mengerti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas 2 Pengetahuan yang dimiliki cukup luas sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas 3 Mampu dalam menyelesaikan tugas

Kesesuaian Ketrampilan (X_2)	1 Teknis	<ol style="list-style-type: none"> 1 Ketrampilan untuk menjalankan prosedur pelaksanaan tugas 2 Ketrampilan dalam menggunakan peralatan 3 Peralatan yang digunakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
	2 Lisan	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mampu berkomunikasi dengan pimpinan 2 Membangun komunikasi antar rekan kerja 3 Kemampuan dalam mengeluarkan pendapat
	3 Mental	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kemampuan dalam menjalankan tugas 2 Kemampuan dalam menjalin hubungan kerja dengan pimpinan 3 Kemampuan dalam menghadapi persaingan kerja
Kesesuaian Sikap (X_3)	1 Sikap terhadap jenis pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kesediaan dalam menjalankan tugas dengan senang hati 2 Jujur dalam menjalankan tugas 3 Patuh dalam menjalankan tugas
	2 Sikap terhadap hubungan antar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1 Saling mendukung antar rekan kerja 2 Selalu terbuka dalam menerima saran rekan kerja 3 Dapat bekerja sama dengan rekan kerja
	3 Sifat praktis	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mengikuti prosedur 2 Mengadakan pendekatan pragmatis 3 Mengikuti peraturan

Prestasi Kerja	Prestasikerja karyawan (Y)	1 Kuantitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Menyelesaikan tugas sesuai dengan target 2 Menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai standar 3 Perusahaan memperhatikan prestasi kerja
		2 Kualitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kepuasan dalam menyelesaikan tugas dengan baik 2 Selalu teliti dalam melaksanakan tugas 3 Hasil pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan
		3 Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1 Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja 2 Menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu 3 Menyelesaikan tugas dengan target waktu yang sesuai kemampuan

4. Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert yaitu cara pengukuran yang menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: “Sangat sesuai”, “sesuai”, “cukup sesuai”, “tidak sesuai”, “sangat tidak sesuai”.

Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5. (Singarimbun dan Effendi, 2006:111).

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

1. Sangat sesuai diberi skor 5
2. Sesuai diberi skor 4
3. Cukup sesuai diberi skor 3
4. Tidak sesuai diberi skor 2
5. Sangat tidak sesuai 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 Singarimbun dan Sofian (2006:152) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. TIGA BINTANG Pasuruan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), sampel adalah sebagian/ wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi,

Jika ukuran populasi diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus :

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

keterangan =

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 10% atau 0,1

Jumlah sampel yang diambil adalah :

$$n = \frac{60}{60(0,1)^2 + 1}$$

$n = 37,5$ orang, dibulatkan menjadi 38 orang

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2008:118), proportionate stratified random sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai

anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini berlokasi pada UD. TIGA BINTANG yang beralamat di jalan RW. Monginsidi no 44 RT 03 RW 02 Kelurahan Kebonagung Kodya Pasuruan.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2004:129) data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber. Adapun data yang dikumpulkan berasal dari:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Pada penelitian ini data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dalam perusahaan dan di luar perusahaan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan tidak perlu diolah lebih lanjut (telah diolah) yang meliputi: sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan sebagainya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan orang-orang dalam perusahaan yang kompeten dibidangnya yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam perusahaan serta terkait dengan penelitian yang dilakukan.

2. Kuisioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang menyangkut masalah yang diteliti untuk dijawab dan diisi karyawan.

3 Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat dan mempelajari serta menggunakan dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang ada dalam lokasi penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sangat diperlukan untuk membantu penulis dalam memperoleh data yang relevan. Menurut Arikunto (2006:150) menyatakan: "Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah."

Instrumen atau alat yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan catatan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (2006:122), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Arikunto (2006:168), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen.

Menurut Sugiyono (2004:109), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui itemnya yang tersaji dalam kuesioner yang benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan Rumus Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2002:146), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

x = skor item x

y = skor item y

n = jumlah sampel

Uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi dengan program SPSS For Windows 15. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun dalam Sugiyono, (2004:124).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002:104), Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam kurun waktu yang berbeda. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan dengan tetap menunjukkan konsistensi hasil. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS For Windows 15. Pada teknik Alpha Cronbach kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Sekaran 2003, h. 311).

Rumus Alpha Cronbach menurut Arikunto (2002:171), adalah sebagai berikut:

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

keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Bila $\text{Alpha} < 0,6$ maka tidak reliabel demikian sebaliknya bila $\text{Alpha} > 0,6$ maka reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS For Windows release 15.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 Masrun dalam Sugiyono, (2004:124) dan besarnya nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Sekaran 2003, h. 311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

No.	Item	Validitas	Koefisien Alpha
		Korelasi	
1.	$X_{1,1}$	0,714	0,734
2.	$X_{1,2}$	0,619	
3.	$X_{1,3}$	0,744	
4.	$X_{1,4}$	0,695	
5.	$X_{1,5}$	0,698	
6.	$X_{1,6}$	0,546	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan data dari tabel 39 menunjukkan untuk item dari variabel kesesuaian pengetahuan mempunyai korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien alpha 0,734 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item dari variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) adalah valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X_2)

Tabel 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Ketrampilan (X_2)

No.	Item	Validitas	Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	
1.	$X_{2.1}$	0,365	0,618
2.	$X_{2.2}$	0,486	
3.	$X_{2.3}$	0,379	
4.	$X_{2.4}$	0,629	
5.	$X_{2.5}$	0,621	
6.	$X_{2.6}$	0,470	
7.	$X_{2.7}$	0,597	
8.	$X_{2.8}$	0,406	
9.	$X_{2.9}$	0,497	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan data dari tabel 40 menunjukkan untuk item dari variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) mempunyai korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien alpha 0,618 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item dari variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) adalah valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Sikap (X_3)

Tabel 4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesesuaian Sikap (X_3)

No.	Item	Validitas	Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	
1.	$X_{3.1}$	0,581	0,632
2.	$X_{3.2}$	0,606	
3.	$X_{3.3}$	0,357	
4.	$X_{3.4}$	0,443	
5.	$X_{3.5}$	0,656	
6.	$X_{3.6}$	0,554	
7.	$X_{3.7}$	0,477	
8.	$X_{3.8}$	0,356	
9.	$X_{3.9}$	0,518	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan data dari tabel 41 menunjukkan item dari variabel kesesuaian sikap (X_3) mempunyai korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien alpha 0,632 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item dari variabel kesesuaian ketrampilan adalah valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Item	Validitas	Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	
1.	Y ₁	0,461	0,618
2.	Y ₂	0,400	
3.	Y ₃	0,430	
4.	Y ₄	0,432	
5.	Y ₅	0,506	
6.	Y ₆	0,643	
7.	Y ₇	0,595	
8.	Y ₈	0,584	
9.	Y ₉	0,383	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan data dari tabel 42 menunjukkan item dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien korelasi 0,618 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item dari variabel prestasi kerja karyawan adalah valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

H. Analisis Data

Menurut Singarimbun (2006:217), bahwa analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan bagian yang penting

dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan.

Analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan/menggambarkan karakteristik data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan ke dalam bentuk tabel dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari karyawan yang diteliti dan analisis dengan program SPSS For Windows 15, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda (Multiple Regresional Test) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

Rumus yang digunakan untuk mengukur persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien variabel bebas

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

e = Standard error

b. Uji hipotesis

1.) Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) dalam model regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS For Windows 15. Untuk menguji signifikan koefisien regresi linier berganda digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat penyimpangan 5% dengan tingkat penyimpangan.

Hipotesis untuk Uji F ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara simultan, variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) tidak mampu mempengaruhi terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H_a : Secara simultan, variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Seluruh rangkaian proses analisis yang telah diuraikan sebelumnya dapat dilakukan melalui program SPSS For Windows 15 yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dengan α :

a. Jika $\text{Sign } F < \alpha$, maka H_0 ditolak

b. Jika $\text{Sign } F > \alpha$, maka H_a diterima

2.) Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial/untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) dengan menggunakan bantuan SPSS For Windows 15. Statistik Uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) mana yang berpengaruh besar terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Regresi berganda di uji dengan tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data dari uraian sebelumnya dapat dilakukan melalui program SPSS For Windows 15 yang dalam hal ini membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Rumus yang digunakan untuk mengukur hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut:

Ho : Secara parsial, variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) tidak mempunyai pengaruh kepada variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Ha : Secara parsial, variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dengan α :

- a. Jika $\text{Sign } t < \alpha$, maka Ho ditolak
- b. Jika $\text{Sign } t > \alpha$, maka Ha diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat Perusahaan

Usaha produksi krupuk UD. Tiga Bintang didirikan pada tahun 2000 di Desa Tambakyudan RT 03 RW 02 Kelurahan Kebonagung, Kotamadya Pasuruan. Adapun pendiri UD. Tiga Bintang yaitu: Abdul Hafid dan H Maman.

Kedua pendiri perusahaan tersebut bersepakat untuk mengelola perusahaan bersama-sama. Begitu pula dalam hal pembagian keuntungan maupun kerugian perusahaan, keuntungan maupun kerugian tersebut ditanggung bersama-sama oleh masing-masing pihak dalam prosentase yang sama.

UD. Tiga Bintang memproduksi krupuk. Pada perkembangan selanjutnya perusahaan dapat meningkatkan kapasitas produksinya yang cukup besar yang dapat dilihat dari semakin meningkatnya jumlah permintaan krupuk dari tahun ketahun.

Adanya peningkatan tersebut maka perusahaan mulai membentuk tim manajemen untuk menata dan mengarahkan kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memperoleh laba atau keuntungan dan yang terpenting usahanya dapat bertahan dalam jangka panjang.

UD. Tiga Bintang dikelola oleh pemilik perusahaan sendiri, hal ini untuk mempermudah dilakukannya kontrol atau pengawasan oleh pemilik perusahaan sehingga semua aktifitas perusahaan dapat dijalankan secara lancar dan yang terpenting perusahaan tetap eksis hingga sekarang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan lokasi tersebut antara lain:

1). Faktor Primer

- a. Tersedianya sumber bahan baku dan sarana produksi yang mudah untuk mendapatkannya.

- b. Tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan yaitu dengan menggunakan tenaga kerja yang ada disekitar perusahaan.
 - c. Tersedianya fasilitas air dan listrik.
 - d. Kondisi lingkungan yang mendukung untuk usaha krupuk
 - e. Tersedianya sarana transportasi
 - f. Dekat daerah pemasaran
- 2). Faktor Sekunder

Adapun faktor lain yang mempengaruhi penentuan lokasi selain faktor-faktor tersebut diatas adalah:

- a. Adanya sikap masyarakat yang mau menerima keberadaan perusahaan UD. Tiga Bintang untuk berproduksi dan memasarkan hasil produksinya di daerahnya.
- b. Lingkungan perusahaan yang cukup strategis karena mudah didapatnya sumberdaya alam, tenaga kerja, bahan baku, dan dekat dengan pasar.

2. Tujuan Perusahaan

Tujuan dari setiap perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan, tetapi itu merupakan tujuan jangka pendek. Tujuan dari perusahaan UD. Tiga Bintang yang hendak dicapai oleh manajemen atau pemilik perusahaan menurut jangka waktu tertentu sebagai berikut:

1. Tujuan Jangka Pendek
 - a) Memaksimalkan keuntungan yang dicapai perusahaan.
 - b) Memelihara kelancaran proses produksi dan kontinuitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pada setiap daerah pemasaran produksinya.
 - c) Menjaga agar pemasaran produksi tetap terjamin, sehingga perusahaan dapat menjaga kelangsungan perusahaan.
 - d) Meningkatkan volume penjualan, sehingga dapat pula meningkatkan laba yang diperoleh perusahaan.
2. Tujuan Jangka Panjang
 - a) Mencapai laba yang optimal dengan jalan meningkatkan penjualan sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat lebih terjamin dimasa yang akan datang.

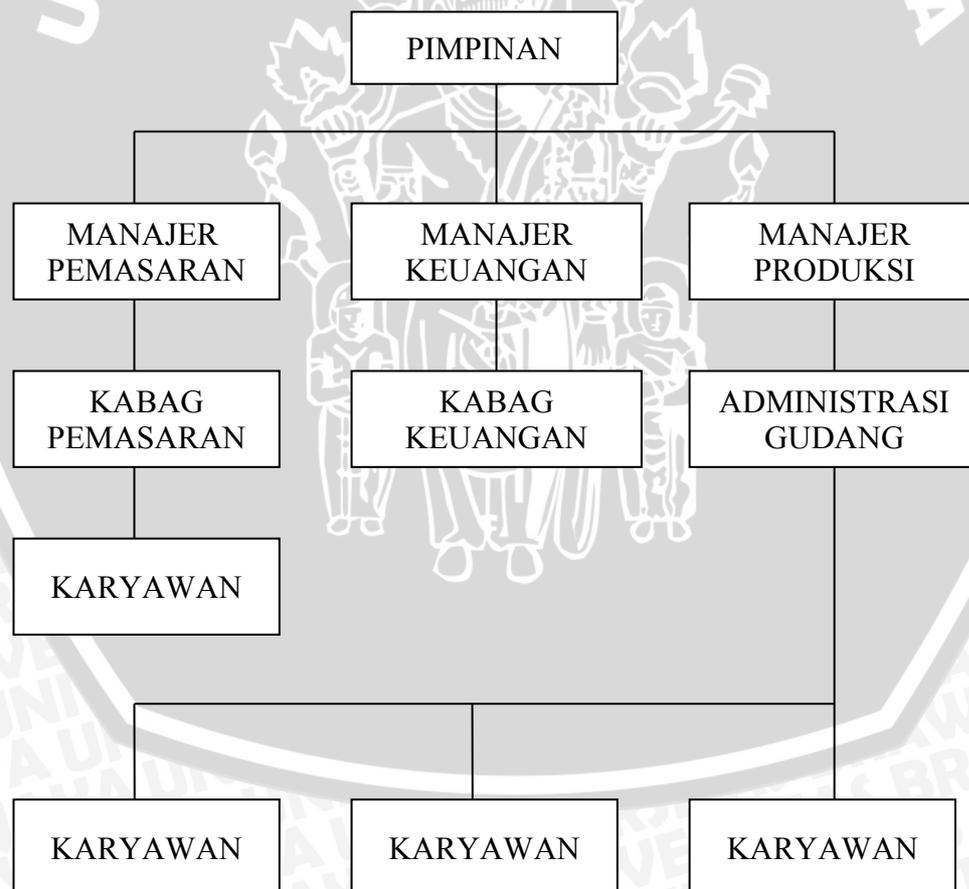
- b) Mempertahankan posisi perusahaan, yaitu perusahaan harus bisa mempertahankan pangsa pasar yang sudah diperoleh dari pesaing-pesaing yang lain disamping mempertahankan mutu dan produksinya.
- c) Menciptakan lapangan kerja yang luas bagi penduduk disekitar lokasi, sehingga hali in dapat mengurangi pengangguran.
- d) Mengadaan ekspansi atau perluasan uasaha apabila tujuan jangka pendek dapat terealisasi dengan baik.

Bagan Struktur Organisasi

Gambar 1

Bagan Struktur Organisasi

UD. Tiga Bintang



Sumber : UD.Tiga Bintang Pasuruan

3. Struktur Organisasi

Adapun tanggung jawab dan tugas masing-masing bagian dari struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Perusahaan

- a) Menetapkan penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan.
- b) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan program kerja dan anggaran.
- c) Mengkoordinasi pelaksanaan administrasi dan keuangan, penyusunan laporan pertanggung jawaban operasional dan keuangan secara berkala dan berkelanjutan.
- d) Menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan para bawahannya.

2. Manajer Keuangan

- a) Mengendalikan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan serta mengawasi pengelolaan keuangan perusahaan yang meliputi: penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang, cek, dan lain-lain serta membuat laporan realisasinya.
- b) Menyelenggarakan pembinaan administrasi dan sistem akuntansi keuangan.
- c) Mengawasi dan mengendalikan hutang piutang perusahaan serta tindakan pengamanan agar kondisi *cash inflow* perusahaan dapat terjamin dengan baik.
- d) Menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang baik dengan bagian lain yang terkait.

3. Manajer Produksi

- a) Menyusun program kerja dibagian produksi.
- b) Mengkoordinasi kelancaran kerja dan kegiatan produksi maupun kegiatan pengadaan dan penyimpanan barang.
- c) Melaksanakan kegiatan produksi serta mengadakan hubungan baik dengan para supplier.
- d) Menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan bagian lain yang terkait.

4. Manajer Pemasaran

- a) Menyusun strategi pemasaran diperusahaan.
- b) Melaksanakan usaha untuk mendapatkan order kerja yang berupa pemesanan atau penjualan barang.
- c) Mempercepat dan memperluas pemasaran dengan pembukaan cabang pemasaran baru.
- d) Mengembangkan, mendidik dan melatih tenaga kerja sesuai dengan sistem dan jenjang pemasaran yang dimiliki perusahaan.
- e) Menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan bagian lain yang terkait.

5. Kabag Keuangan

- a) Melaksanakan pengumpulan data keuangan secara terpadu dan terpusat untuk pembuatan laporan.
- b) Melaksanakan pengurusan dan pengawasan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang untuk kegiatan perusahaan termasuk pengurusan hutang piutang perusahaan.
- c) Membuat posisi kas dan bank harian, *cash flow* bulanan dan melaporkan realisasinya kepada manajer keuangan.

6. Kabag Pemasaran

- a) Menyusun strategi pemasaran yang mengacu pada strategi manajer keuangan.
- b) Melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan order kerja yang berupa pemesanan atau penjualan barang.
- c) Menerima, mendidik dan melatih tenaga pemasaran sesuai dengan sistem dan jenjang pemasaran yang dimiliki oleh perusahaan.
- d) Menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan bagian lain yang terkait.

7. Administrasi Gudang

- a) Mencatat dokumen pergudangan.
- b) Membuat pembukuan stock barang.
- c) Membuat laporan harian tentang penerimaan dan pengeluaran barang.

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di UD. Tiga Bintang pada periode 2009 yang berjumlah 38 orang. Gambaran umum responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Usia

Tabel 6
Jumlah Responden berdasarkan usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	
		F	%
1	< 30 tahun	29	76,3
2	30 - 40 tahun	9	23,5
Jumlah		38	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan tabel 2 terdapat. 29 responden dengan usia kurang dari 30 tahun atau 76,3%, 9 responden dengan usia 30 sampai dengan 40 tahun atau 23,5%. Berdasarkan usia, responden berusia antara 20 hingga 40 tahun, dengan mayoritas responden (10 orang atau 26.3%) berusia 25 tahun.

2. Jenis Kelamin

Tabel 7
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin (tahun)	Jumlah	
		F	%
1	Laki-laki	5	13,2
2	Perempuan	33	86,8
Jumlah		38	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan tabel 3 terdapat 33 orang dengan jenis kelamin perempuan atau 86,8%, sedangkan sisanya 5 orang atau 13,2% adalah laki-laki. Karyawan perempuan lebih banyak dibutuhkan di UD. Tiga Bintang Pasuruan karena dinilai karyawan perempuan lebih sabar dalam menjalankan tugas sesuai kondisi tugas di UD. Tiga Bintang Pasuruan dan hasil pekerjaannya lebih rapi.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 8

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan (tahun)	Jumlah	
		F	%
1	SLTA	27	71,1
2	SMP	11	28,9
Jumlah		38	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan tabel 4 tingkat pendidikan, mayoritas responden atau 71.1% atau 27 orang berpendidikan SMA, sedangkan sisanya 11 orang atau 28.9% berpendidikan SMP.

4. Masa Kerja

Tabel 9

Jumlah responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	
		F	%
1	< 10 thn	35	92,1
2	10 s/d 20 thn	3	7,8
Jumlah		38	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Berdasarkan tabel 5 masa kerja, responden yang bekerja selama kurang dari 10 tahun sebanyak 35 orang atau 92,1%, sedangkan sisanya responden yang bekerja selama 10 sampai 20 tahun sebanyak 3 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa responden telah bekerja selama 1 hingga 14 tahun. Mayoritas responden atau 19 orang (50%) bekerja selama 2 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Variabel kesesuaian pengetahuan terdapat 6 macam item yaitu kesesuaian penempatan kerja dengan posisi jabatan sesuai dengan

pengetahuan yang dimiliki ($X_{1.1}$), kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan pendidikan formal dan non formal ($X_{2.2}$), pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan ($X_{3.3}$), mudah mengerti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas ($X_{4.4}$), pengetahuan yang dimiliki cukup luas sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas ($X_{5.5}$), mampu dalam menyelesaikan tugas ($X_{6.6}$).

Tabel 10
Distribusi frekuensi variabel kesesuaian pengetahuan (X_i)

No	ITEM	SKOR										MEAN
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	-	-	1	2,6	15	39,5	16	42,1	6	15,8	3,71
2	$X_{1.2}$	-	-	2	5,3	22	57,9	10	26,3	4	10,5	3,42
3	$X_{1.3}$	-	-	-	-	10	26,3	27	71,1	1	2,6	3,76
4	$X_{1.4}$	-	-	-	-	8	21,1	26	68,4	4	10,5	3,89
5	$X_{1.5}$	-	-	6	15,8	14	36,8	14	36,8	4	10,5	3,42
6	$X_{1.6}$	-	-	-	-	7	18,4	28	73,7	3	7,9	3,94
Jumlah											22,14	
Total MEAN											3,69	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Dari tabel 6 pada item kesesuaian penempatan kerja dengan posisi jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki ($X_{1.1}$) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 15 responden atau 39,5% menyatakan cukup sesuai, 16 responden atau 42,1% menyatakan sesuai, 6 responden atau 15,8% menyatakan sangat sesuai.

Pada item kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan pendidikan formal dan non formal ($X_{1.2}$) terdapat 2 responden atau 5,3% menyatakan tidak sesuai, 22 responden atau 57,9% menyatakan cukup sesuai, 10 responden atau 26,3% menyatakan sesuai, 4 responden atau 10,5% menyatakan sangat sesuai.

Pada item pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan ($X_{1.3}$) terdapat 10 responden atau 26,3% menyatakan cukup sesuai, 27 responden atau 71,1% menyatakan sesuai, 1 responden atau 2,6% menyatakan sangat sesuai.

Pada item mudah mengerti dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas ($X_{1.4}$) terdapat 8 responden atau 21,1% menyatakan

cukup sesuai, 26 responden atau 68,4% menyatakan sesuai, 4 responden atau 10,5% menyatakan sangat sesuai.

Pada item pengetahuan yang dimiliki cukup luas sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas ($X_{1.5}$) terdapat 6 responden atau 15,8% menyatakan tidak sesuai, 14 responden atau 36,8% menyatakan cukup sesuai, 14 responden atau 36,8% menyatakan sesuai, 4 responden atau 10,5% menyatakan sangat sesuai.

Pada item mampu dalam menyelesaikan tugas ($X_{1.6}$) terdapat 7 responden atau 18,4% menyatakan cukup sesuai, 28 responden atau 73,7% menyatakan sesuai, 3 responden atau 7,9% menyatakan sangat sesuai.

2. Distribusi frekuensi variabel kesesuaian ketrampilan (X_2)

Variabel kesesuaian ketrampilan terdapat 9 macam item yaitu ketrampilan untuk menjalankan prosedur pelaksanaan tugas ($X_{2.1}$), ketrampilan dalam menggunakan peralatan ($X_{2.1}$), peralatan yang digunakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab ($X_{2.3}$), kemampuan untuk mengatur orang dan membagikan tanggung jawab ($X_{2.4}$), kemampuan untuk mengambil keputusan dengan segera ($X_{2.5}$), kemampuan memperkirakan adanya masalah dan membuat perencanaan ($X_{2.6}$), paham terhadap kondisi perusahaan ($X_{2.7}$), penempatan sesuai dengan konsep yang ada ($X_{2.8}$), ketrampilan konseptual yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan ($X_{2.9}$).

Tabel 11
Distribusi frekuensi variabel kesesuaian ketrampilan (X_2)

No	ITEM	SKOR										MEAN
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	-	-	-	-	24	63,2	14	36,8	-	-	3,37
2	$X_{2.2}$	-	-	1	2,6	20	52,6	15	39,5	2	5,3	3,47
3	$X_{2.3}$	-	-	1	2,6	10	26,3	23	60,5	4	10,5	3,79
4	$X_{2.4}$	-	-	1	2,6	22	57,9	11	28,9	4	10,5	3,42
5	$X_{2.5}$	-	-	1	2,6	17	44,7	18	47,4	2	5,3	3,55
6	$X_{2.6}$	-	-	8	21,1	16	42,1	12	31,6	2	5,3	3,21
7	$X_{2.7}$	-	-	7	18,4	11	28,9	19	50,0	1	2,6	3,37
8	$X_{2.8}$	-	-	1	2,6	20	52,6	17	44,7	-	-	3,37
9	$X_{2.9}$	-	-	2	5,3	8	21,1	25	65,8	3	7,9	3,76
Jumlah											31,31	
Total MEAN											3,48	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Dari tabel 7 pada item ketrampilan untuk menjalankan prosedur pelaksanaan tugas ($X_{2.1}$) terdapat 24 responden atau 63,2% menyatakan cukup sesuai, 14 responden atau 36,8% menyatakan sesuai.

Pada item ketrampilan dalam menggunakan peralatan ($X_{2.2}$) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 20 responden atau 52,6% menyatakan cukup sesuai, 15 responden atau 39,5% menyatakan sesuai, 2 responden atau 5,3% menyatakan sangat sesuai.

Pada item peralatan yang digunakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab ($X_{2.3}$) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 10 responden atau 26,3% menyatakan cukup sesuai, 23 responden atau 60,5% menyatakan sesuai, 4 responden atau 10,5% menyatakan sangat sesuai.

Pada item kemampuan untuk mengatur orang dan membagikan tanggung jawab ($X_{2.4}$) terdapat 1 responden atau 2,6% tidak sesuai, 22 responden atau 57,9% menyatakan cukup sesuai, 11 responden atau 28,9% menyatakan sesuai, 4 responden atau 10,5% menyatakan sangat sesuai.

Pada item kemampuan untuk mengambil keputusan dengan segera ($X_{2.5}$) terdapat 1 responden atau 2,6% tidak sesuai, 17 responden atau 44,7% menyatakan cukup sesuai, 18 responden atau 47,4% menyatakan sesuai, 2 responden atau 5,3% menyatakan sangat sesuai.

Pada item kemampuan memperkirakan adanya masalah dan membuat perencanaan ($X_{2.6}$) terdapat 8 responden atau 21,1% menyatakan tidak sesuai, 16 responden atau 42,1% menyatakan cukup sesuai, 12 responden atau 31,6% menyatakan sesuai, 2 responden atau 5,3% menyatakan sangat sesuai.

Pada item paham terhadap kondisi perusahaan ($X_{2.7}$) terdapat 7 responden atau 18,4% menyatakan tidak sesuai, 11 responden atau 28,9% menyatakan cukup sesuai, 19 atau 50,0% menyatakan sesuai, 1 responden atau 2,6% sangat sesuai.

Pada item penempatan sesuai dengan konsep yang ada ($X_{2.8}$) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 20 responden atau

52,6% menyatakan cukup sesuai, 17 responden atau 44,7% menyatakan sesuai

Pada item ketrampilan lisan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan ($X_{2,9}$) terdapat 2 responden atau 5,3% tidak sesuai, 8 responden atau 21,1% menyatakan cukup sesuai, 25 responden atau 65,8% menyatakan sesuai, 3 responden atau 7,9% menyatakan sangat sesuai.

3. Distribusi frekuensi variabel kesesuaian sikap (X_3)

Tabel 9
Distribusi frekuensi variabel kesesuaian sikap (X_3)

No	ITEM	SKOR										MEAN
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{3,1}$	-	-	-	-	14	36,8	16	42,1	8	21,1	3,84
2	$X_{3,2}$	-	-	-	-	4	10,5	16	42,1	18	47,4	4,37
3	$X_{3,3}$	-	-	-	-	3	7,9	18	47,4	17	44,7	4,37
4	$X_{3,4}$	-	-	-	-	8	21,1	17	44,7	13	34,2	4,13
5	$X_{3,5}$	-	-	-	-	15	39,5	15	39,5	8	21,1	3,82
6	$X_{3,6}$	-	-	-	-	9	23,7	22	57,9	7	18,4	3,95
7	$X_{3,7}$	-	-	-	-	14	36,8	24	63,2	-	-	3,63
8	$X_{3,8}$	-	-	9	23,7	14	36,8	13	34,2	-	-	2,95
9	$X_{3,9}$	-	-	-	-	5	13,2	20	52,6	13	34,2	4,21
Jumlah											35,27	
Total MEAN											3,92	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Dari tabel 8 pada item kesediaan dalam menjalankan tugas dengan senang hati ($X_{3,1}$) terdapat 14 responden atau 36,8% menyatakan cukup sesuai, 16 responden atau 42,1% menyatakan sesuai, 8 responden atau 21,1% sangat sesuai.

Pada item jujur dalam menjalankan tugas ($X_{3,2}$) terdapat 4 responden atau 10,5% menyatakan cukup sesuai, 16 responden atau 42,1% menyatakan sesuai, 18 responden atau 47,4% menyatakan sangat sesuai.

Pada item patuh dalam menjalankan tugas ($X_{3,3}$) terdapat 3 responden atau 7,9% cukup sesuai, 18 responden atau 47,4% menyatakan sesuai, 17 responden atau 44,7% menyatakan sangat sesuai.

Pada item saling mendukung antar rekan kerja ($X_{3,4}$) terdapat 8 responden atau 21,1% menyatakan cukup sesuai, 17 responden atau 44,7% menyatakan sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan sangat sesuai.

Pada item selalu terbuka dalam menerima saran rekan kerja ($X_{3,5}$) terdapat 15 responden atau 39,5% menyatakan cukup sesuai, 15 responden atau 39,5% sesuai, 8 responden atau 21,1% menyatakan sangat sesuai.

Pada item dapat bekerja sama dengan rekan kerja ($X_{3,6}$) terdapat 9 responden atau 23,7% menyatakan cukup sesuai, 22 responden atau 57,9% menyatakan sesuai, 7 responden atau 18,4% menyatakan sangat sesuai.

Pada item mengikuti prosedur ($X_{3,7}$) terdapat 14 responden atau 36,8% menyatakan cukup sesuai, 24 responden atau 63,2% menyatakan sesuai.

Pada item mengadakan pendekatan pragmatis ($X_{3,8}$) terdapat 9 responden atau 23,7% menyatakan tidak sesuai, 14 responden atau 42,1% menyatakan cukup sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan sesuai.

Pada item mengikuti peraturan ($X_{3,9}$) terdapat 5 responden atau 13,2% menyatakan cukup sesuai, 20 responden atau 52,6% menyatakan sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan sangat sesuai.

4. Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel 9
Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y)

No	ITEM	SKOR										MEAN
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	-	-	1	2,6	2	5,3	7	18,4	28	73,7	4,63
2	Y ₂	-	-	-	-	8	21,1	20	52,6	10	26,3	4,05
3	Y ₃	-	-	1	2,6	13	34,2	21	55,3	3	7,9	3,68
4	Y ₄	-	-	-	-	2	5,3	14	36,8	22	57,9	4,53
5	Y ₅	-	-	-	-	7	18,4	18	47,7	13	34,2	4,16
6	Y ₆	-	-	-	-	8	21,1	17	44,7	13	34,2	4,13
7	Y ₇	-	-	1	2,6	9	23,7	20	52,6	8	21,1	3,92
8	Y ₈	-	-	1	2,6	8	21,1	21	55,3	8	21,1	3,95
9	Y ₉	-	-	-	-	7	18,4	24	63,2	7	18,4	4
Jumlah											37,05	
Total MEAN											4,12	

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Dari tabel 9 pada item menyelesaikan tugas sesuai dengan target (Y_1) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan lewat waktu, 2 responden atau 5,3% menyatakan melebihi waktu, 7 responden atau 18,4% menyatakan sebelum waktu, 28 responden atau 73,7% menyatakan tepat waktu.

Pada item menyelesaikan tugas dengan hasil konsisten sesuai standar (Y_2) terdapat 8 responden atau 21,1% menyatakan cukup sesuai, 20 responden atau 52,6% menyatakan sesuai, 10 responden atau 26,3% menyatakan sangat sesuai.

Pada item perusahaan memperhatikan prestasi kerja (Y_3) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan cukup sesuai, 21 responden atau 55,3% menyatakan sesuai, 3 responden atau 7,9% menyatakan sangat sesuai.

Pada item kepuasan dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Y_4) terdapat 2 responden atau 5,3% menyatakan cukup sesuai, 14 responden atau 36,8% menyatakan sesuai, 22 responden atau 57,9% menyatakan sangat sesuai.

Pada item selalu teliti dalam menyelesaikan tugas (Y_5) terdapat 7 responden atau 18,4% menyatakan cukup sesuai, 18 responden atau 47,7% menyatakan sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan sangat sesuai.

Pada item hasil pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan (Y_6) terdapat 8 responden atau 21,1% cukup sesuai, 17 responden atau 44,7% menyatakan sesuai, 13 responden atau 34,2% menyatakan sangat sesuai.

Pada item melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja (Y_7) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 9 responden atau 23,7% menyatakan cukup sesuai, 20 responden atau 52,6% menyatakan sesuai, 8 responden atau 21,1% menyatakan sangat sesuai.

Pada item menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu (Y_8) terdapat 1 responden atau 2,6% menyatakan tidak sesuai, 8 responden atau 21,1% menyatakan cukup sesuai, 21 responden atau 55,3% menyatakan sesuai, 8 responden atau 21,1% menyatakan sangat sesuai.

Pada item menyelesaikan tugas dengan target waktu yang sesuai kemampuan (Y_9) terdapat 7 responden atau 18,4% menyatakan cukup sesuai, 24 responden atau 63,2% menyatakan sesuai, 7 responden atau 18,4% menyatakan sangat sesuai.

D. Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari variabel independen dan variabel dependen melalui pengaruh kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), kesesuaian sikap (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil uji regresi berganda ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	4,691			0,267	
X_1	0,359	0,309	2,677	0,011	Signifikan
X_2	0,238	0,234	2,100	0,043	Signifikan
X_3	0,478	0,481	3,895	0,000	Signifikan
t_{tabel}	=	2,03			
R Square	=	0,653			
Fhitung	=	21,352			
Sig F	=	0,000			

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

Keterangan :

Jumlah data (observasi) = 38

$\alpha = 5\%$ = 2,03

Variabel dependen Y

$$Y = 4,691 + 0,359b_1X_1 + 0,238b_2X_2 + 0,478b_3X_3 + e$$

Variabel terikat pada regresi adalah prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), kesesuaian sikap (X_3).

Tampak pada persamaan di atas menunjukkan angka yang signifikan pada semua variabel. Interpretasi pada persamaan tersebut adalah :

a. $a = 4,691$

Nilai konstan ini menunjukkan apabila tidak ada variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 4,691 kali. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 4,691 kali sebelum atau tanpa adanya yang tercermin pada variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap ($X_1, X_2, X_3 = 0$).

b. $b_1 X_1 = 0,359$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kesesuaian pengetahuan meningkat 1 kali, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,359 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja dibutuhkan variabel kesesuaian pengetahuan sebesar 0,359 dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

c. $b_2 X_2 = 0,238$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kesesuaian ketrampilan meningkat 1 kali, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,238 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kesesuaian ketrampilan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

d. $b_3 X_3 = 0,478$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kesesuaian sikap meningkat 1 kali, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,478 kali atau dengan

kata lain setiap peningkatan prestasi kerja karyawan dibutuhkan variabel kesesuaian sikap sebesar 0,478 dengan asumsi variabel yang lain tetap (X_1 dan $X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan multiple regresi. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji sign F. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji sign F dan besarnya α 0,05.

Tabel 11
Pengujian hipotesis secara simultan

Hipotesis	Nilai	Status
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian sikap dan kesesuaian ketrampilan terhadap prestasi kerja karyawan	F = 21,352 Sign F = 0,000	Ho ditolak/ Ha diterima

Berdasarkan tabel 44 untuk melihat pengaruh secara simultan dilakukan dengan uji sign F. Tampak dari tabel 15 besarnya sign F = 0,000 Nilai ini lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis secara parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat penyimpangan 5% :

Hipotesis	Nilai	Status
Variabel kesesuaian pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	t = 2,677 Sign t = 0,011	Ho ditolak/ Ha diterima
Variabel kesesuaian ketrampilan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan	t = 2,100 Sign t = 0,043	Ho ditolak/ Ha diterima
Variabel kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan	t = 3,895 Sign t = 0,000	Ho ditolak/ Ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2009

a. Variabel kesesuaian pengetahuan (X_1)

Variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) memiliki nilai Sign t sebesar 0,011. Nilai ini lebih kecil dari α ($0,011 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Variabel kesesuaian ketrampilan (X_2)

Variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) memiliki Sign t sebesar 0,043. Nilai ini lebih kecil dari α ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Variabel kesesuaian sikap (X_3)

Variabel kesesuaian sikap (X_3) memiliki sign t sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian pengujian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian sikap (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian di atas adalah yang diwakili oleh variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), dan variabel kesesuaian sikap (X_3)

berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan (X_3).

Setelah dilakukan pengujian model, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen. Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi (lampiran) mengkorelasi pengaruh yang diwakili oleh variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai $R^2 = 0,653$. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai prestasi kerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 65,3% sedangkan sisanya, yaitu 34,7%, dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model. R sebesar 0,808 artinya pengaruh antara variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan adalah cukup kuat.

E. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui secara umum bahwa variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), dan variabel kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel kesesuaian sikap karena sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Bahwa performance kerja tinggi apabila fungsi interaksi perkalian antara motivasi kerja dan kemampuan kerja (*ability*) juga tinggi, begitu juga sebaliknya, performance kerja apabila fungsi dari interaksi perkalian motivasi kerja dan kemampuan kerja (*ability*) juga rendah. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara prestasi kerja karyawan terhadap motivasi kerja dan kemampuan kerja, Jadi, prestasi kerja karyawan dapat meningkat apabila ada dukungan dari kedua faktor tersebut. Variabel kesesuaian pengetahuan adalah variabel yang

terkuat setelah variabel kesesuaian sikap. Variabel kesesuaian pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Aplikasinya adalah kesesuaian penempatan kerja dengan posisi jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, kesesuaian penempatan kerja sesuai dengan pendidikan formal dan non formal, dan pengetahuan yang dimiliki dapat diterapkan dalam pekerjaan. Apabila semua aplikasi diterapkan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya variabel yang terkecil adalah variabel kesesuaian ketrampilan. Variabel kesesuaian ketrampilan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Aplikasinya adalah ketrampilan untuk menjalankan prosedur pelaksanaan tugas, ketrampilan dalam menggunakan peralatan, peralatan yang digunakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, kemampuan untuk mengatur orang dan membagikan tanggung jawab, kemampuan untuk mengambil keputusan dengan segera, kemampuan memperkirakan adanya masalah dan membuat perencanaan, paham terhadap kondisi perusahaan, penempatan sesuai dengan konsep yang ada, dan ketrampilan konseptual yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. Semua aplikasi yang ada pada variabel kesesuaian ketrampilan juga harus diterapkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Analisis Inferensial

Dari hasil analisis uji pengaruh simultan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap terhadap variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dengan signifikan F sebesar $F = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$. Selanjutnya dapat dijelaskan prestasi kerja karyawan di UD. Tiga Bintang Pasuruan secara langsung dan positif (searah) dipengaruhi oleh variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3). Apabila variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap

meningkat maka prestasi kerja di UD. Tiga Bintang Pasuruan juga ikut meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan ikut menurun.

Dari hasil analisis uji pengaruh parsial, terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas yaitu variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), dan variabel kesesuaian sikap (X_3) terhadap variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja karyawan (X_3). Hal ini terbukti dengan signifikan t pada variabel kesesuaian pengetahuan sebesar $\text{sign } t = 0,011$ dan $< \alpha = 0,05$. Pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Signifikan t pada variabel kesesuaian ketrampilan sebesar $\text{sign } t = 0,043$ dan $< \alpha = 0,05$ Pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian ketrampilan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Signifikan t pada variabel kesesuaian sikap (X_3) sebesar $\text{sign } t = 0,000$ dan $< \alpha = 0,05$. Pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kesesuaian sikap (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan adalah variabel kesesuaian sikap (X_3) ini terbukti dari nilai koefisien regresi (B) dan nilai Beta variabel kesesuaian sikap (X_3) paling besar dibandingkan variabel kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian pengetahuan (X_1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain kesesuaian sikap memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian pengetahuan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di UD. Tiga Bintang Pasuruan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra eka S di PT BRI (PERSERO) KANTOR CABANG MALANG KAWI dapat disimpulkan bahwa variabel kesesuaian sikap (X_3) merupakan variabel yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena menurut siswanto (1989:89), mengatakan sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik abgi individu dan perusahaan bagi masyarakat. Menurut Bernardin dan Russel (1993:111), sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan maupun bagi tujuan perusahaan yang bersangkutan.



BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap pada prestasi kerja karyawan pada karyawan UD. Tiga Bintang Pasuruan.

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian ketrampilan (X_2), dan kesesuaian sikap (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Secara parsial variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan variabel kesesuaian sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi Prestasi kerja (Y) dapat dilihat dari *standardize coefficient* atau Beta. Variabel X yang memiliki koefisien beta tertinggi mengindikasikan pengaruh terkuat terhadap Y . Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel X_3 memiliki koefisien Beta tertinggi mengindikasikan bahwa variabel Kesesuaian Sikap (X_3) berpengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja (Y). Berikutnya terkuat kedua adalah Kesesuaian Pengetahuan (X_1), sedangkan variabel yang memiliki kontribusi paling terkecil adalah variabel Kesesuaian Keterampilan (X_2).

B. SARAN

Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah Kesesuaian penempatan kerja di UD. Tiga Bintang harus diterapkan karena penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga jika penempatan kerja sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernadin, H. John and Joyce E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. United States of America: Mc Graw-Hill.

Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Gomes, E. Faustino. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.

Handoko, T Hani. 1986. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.8.

Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Widia Sarana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jewel and Siegell, M. 1990. *Psikologi Industri*. Jakarta: Penerbit Arcan.

Komaruddin. 1990. *Pengadaan Personalia*. Ed. 1. Jakarta: CV. Rajawali.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moekiat. 1998. *Analisis Jabatan*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

Rao, TV. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: IPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Fourth Edition, New York: John Willey & Sons, Inc.

Schuler, Randall S. And Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad 21*. ed. 6. Jakarta: Erlangga.

Singarimbun, Masri dan Effendi. 2006. *Metode Penilaian Survai*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. ed. 9. Bandung: IKAPI.

_____. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.



