

## RINGKASAN

MIRNA GITAYATNA. 0910440136. Pengaruh Keputusan Penempatan Karyawan Pimpinan PTPN XII (Persero) Wilayah II Terhadap Prestasi Kerja. Di bawah bimbingan Dr. Ir Abdul Wahib Muhaimin, MS Sebagai Pembimbing Utama, Fitria Dina Riana, SP, MP. Sebagai Pembimbing Pendamping.

Sumber daya manusia berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, karena bagaimanapun majunya teknologi saat ini apabila tidak disertai dengan sumber daya manusia yang handal, hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Penempatan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan. Perusahaan dapat melaksanakan kesesuaian penempatan kerja sesuai prinsip "*right man , in the right place, the right man, on the right job*". Bagi suatu perusahaan, kesesuaian penempatan karyawan merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan.

PTPN XII (Persero) melaksanakan pengelolaan SDM yang berlandaskan pada visi dan misi perusahaan. Pengelolaan SDM ini dijalankan oleh direksi bagian Sumber Daya Manusia dengan tujuan untuk semakin meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki karyawan PTPN XII (Persero) akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dilakukanlah penelitian mengenai pengaruh keputusan penempatan karyawan pimpinan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan karyawan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pimpinan untuk tercapainya peningkatan prestasi kerja.

Lokasi penelitian dilakukan di PTPN XII (Persero) Wilayah II Jember Jawa Timur, di Wilayah II total terdapat 12 perkebunan yang tersebar di Jember dan Bondowoso Jawa Timur. Perkebunan yang diambil sampel sebanyak 5 perkebunan yaitu Kebun Kalisanen, Kebun Kota Blater, Kebun Gelantangan, Kebun Renteng dan Kebun Banjarsari dengan mengambil semua karyawan pimpinan yang berada pada 5 perkebunan tersebut.

Metode analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel independen yaitu variabel kesesuaian pengetahuan ( $x_1$ ) variabel kesesuaian keterampilan ( $x_2$ ), variabel kesesuaian kemampuan ( $x_3$ ) dan 1 variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan ( $y$ ).

Hasil dari penelitian, antara lain :

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,881. Nilai ini lebih besar dari  $F$  tabel ( $22,881 > 3,35$ ) dan nilai sig.  $F$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kesesuaian Pengetahuan ( $X_1$ ), Variabel Kesesuaian Keterampilan ( $X_2$ ) dan Variabel kesesuaian kemampuan ( $X_3$ ), secara simultan memiliki pengaruh yang *signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).



2. Secara keseluruhan hasil uji parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kesesuaian pengetahuan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,039. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,05 ( $6,039 > 2,05$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka Ha diterima. Variabel kesesuaian keterampilan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,352. Nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu ( $3,352 > 2,05$ ) atau nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ) maka Ha diterima. Variabel kesesuaian kemampuan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,133. Nilai ini lebih besar dari t tabel ( $3,133 > 2,05$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka Ha diterima.
3. Nilai  $R^2$  adjusted = 0,694. Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai prestasi karyawam yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 69,4% sedangkan sisanya yaitu 30,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model. Varabel yang berpengaruh secara dominan berdasarkan nilai Koefisien Beta (*standardized*) yaitu variabel kesesuaian pengetahuan yaitu sebesar 0,627; variabel kesesuaian keterampilan menjadi variabel dominan yang ke-2 dengan koefisien sebesar 0,347; dan varibel yang berpengaruh ke-3 yaitu variabel kesesuaian kemampuan dengan koefisien sebesar 0,325.



## SUMMARY

MIRNA GITAYATNA. 0910440136. The Influence Of Leader Employees' Placement Decision In PTPN XII (Persero) Region II On Work Achievement. Supervised by Dr.Ir Abdul Wahib Muhaimin, MS. and Fitria Dina Riana, SP, MP.

Human resources have an important role to improve the performance of a company, the importance of human resources needs to be recognized by all levels of management because after all the advance technology today if it is not accompanied by reliable human resource, the results will be not maximized.. Placement employees is one of the essential in the planning process of human resources because has a close relation to the efficiency and justice. Company can exercise conformity placement work according principle "right man, in the right place, the right man, on the righ job". For an enterprise conformity placement employees is a the main case because closely to do with performance or work performance employees.

PTPN XII ( Persero ) implement management human resources can be realized on vision and mission company. Human Resource management is run by the Board of Directors of human resources with the aim to further improve the quality of human resources employee-owned PTPN XII (Persero) and support the achievement of the objectives, goals and improve employee performance. Based on the description, the writer interested to have the research on The Influence Of Leader Employees' Placement On Work Achievement. Research aims to know how big influence placement employees work performance against employees to the increased work performance employees.

This research will be implemented in PTPN XII (Persero) region II Jember, East Java. in the region II total there are 12 plantations scattered in Bondowoso and Jember in East Java. Estates sample is taken around five plantataions, such as kalisanen plantataion, kotta blater plantation, gelantangan plantation, plantation renteng and banjarsari plantation by taking all leader employees in five of the plantation.

That method annalisis daganakan for measuring influence the work Achievement employee against employee is linear regression analysis double. Using variables with 4 the independent variable that 3 dependent variable Knowledge Compliance Variables (X1), Skills Compliance variable (X2) and capabilities compliance variable (X3)and the dependent variable for employee performance (Y).

The results of the research are:

1. At this simultaneous testing is obtained that Fcount is 22.881. This value is bigger than the F table ( $22.881 > 3.35$ ) and sig value. F is smaller than  $\alpha$  (0.05) so Ha is accepted. This indicates that the Knowledge Compliance Variables (X1), Skills Compliance variable (X2) and capabilities compliance variable (X3) simultaneously have a significant impact on employee performance (Y).
2. Overall partial assay results show that all the independent variable influence significantly to work performance employees. Knowledge suitability variable



has t count 6,039. This value is bigger than the t table that is 2.05 ( $6.039 > 2.05$ ) or significance value smaller than  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) so  $H_a$  is accepted. These results show that the knowledge suitability variable influence employee achievement.. Skills suitability variable has t count 3,352. This value is bigger than the t table that is 2.05 ( $3,352 > 2.05$ ) or significance value smaller than  $\alpha$  ( $0.0002 < 0.05$ ) so  $H_a$  is accepted. These results show that the Skills suitability variable influence employee achievement. capabilities suitability variable has t count 3,133. This value is bigger than the t table that is 2.05 ( $3,133 > 2.05$ ) or significance value smaller than  $\alpha$  ( $0.0002 < 0.05$ ) so  $H_a$  is accepted. These results show that the capabilities suitability variable influence employee achievement.

3. Value of R<sup>2</sup> adjusted = 0.694. This rate shows that the variation of the value of employee performance can be explained by the regression equation obtained as 69.4% while the remaining 30.6% is explained by other variables outside the model equations. The most dominant variable affecting employees' performance is knowledge compliance variable the most dominant variable affecting employees' performance is based on coefficients value betas (standardized) that Knowledge suitability variable 0,627 suitability variable have the second dominan variabel with koefisien 0,347 and the third variabel that influence is capabilities suitability has koefisien 0,325



## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang dalam disampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Pemurah, karena berkat kemurahan-Nya skripsi dengan judul “Pengaruh Keputusan Penempatan Karyawan Pimpinan PTPN XII (Persero) Wilayah II Terhadap Prestasi Kerja” ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, koreksi dan saran. Untuk itu rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya disampaikan kepada:

1. Dr. Ir Abdul Wahib Muhammin, MS selaku dosen pembimbing utama skripsi.
2. Fitria Dina Riana, SP, MP. selaku dosen pembimbing pendamping skripsi.
3. Manajer dan karyawan pimpinan Kebun Kalisanen, Kebun Kota Blater, Kebun Gelantangan, Kebun Renteng dan Kebun Banjarsari yang telah bersedia menjadi responden dalam skripsi ini.
4. Keluarga tercinta yang selalu setia mendampingi dan memberikan dukungan tulus selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan masukan untuk proposal skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat semoga bermanfaat untuk bahan koreksi dan sumbangsih penelitian selanjutnya.

Malang, April 2013

Penulis

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jember pada tanggal 26 Februari 1991 sebagai putri kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Sukiman dan Ibu supriati.

Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN Curahtakir I Jember pada tahun 1997 sampai tahun 2003, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Tempurejo pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2006. Pada tahun 2006 sampai tahun 2009 penulis melanjutkan studi ke SMA Negeri 4 Jember. Pada tahun 2009 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Strata 1 Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur.



**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>RINGKASAN .....</b>	i
<b>SUMMARY .....</b>	iii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	v
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI.....</b>	vii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	x
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Penempatan Karyawan.....	9
2.2.1 Pengertian Penempatan Karyawan .....	9
2.2.2 Prosedur Penempatan Karyawan .....	10
2.2.3 Faktor yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan .....	12
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan .....	15
2.2.5 Spesifikasi Jabatan Sebagai Dasar Penempatan .....	17
2.2.6 Metode Penempatan Karyawan .....	19
2.2.7 Bentuk-bentuk Penempatan Karyawan.....	20
2.2.8 Persoalan Penempatan Karyawan .....	21
2.3 Prestasi Kerja Karyawan.....	22
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	22
2.3.2 Pengukuran Standard Kerja yang Efektif .....	23
2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	24
2.3.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	25



2.3.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	25
2.3.6 Klasifikasi Ukuran Prestasi Kerja .....	27
2.4 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	28
2.5 Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja .....	29
2.6 Karyawan Pimpinan .....	30
<b>III. KERANGKA TEORITIS</b>	
3.1. Kerangka Pemikiran.....	32
3.2. Hipotesis Penelitian .....	36
3.3. Batasan Masalah .....	36
3.4. Defenisis Operasional dan Pengukuran Variabel .....	36
3.4.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.4.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.4.3 Identifikasi Pengukuran Variabel .....	49
<b>IV. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis Penelitian.....	51
4.2. Metode Penentuan Lokasi.....	51
4.3. Metode Pengumpulan Responden.....	52
4.4. Metode Pengumpulan Data.....	52
4.4.1 Sumber Data.....	52
4.4.2 Pengumpulan Data .....	52
4.5. Metode Analisis Data.....	53
4.5.1 Uji Instrumen .....	53
4.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5.3 Analisis Data.....	55
4.5.4 Uji Hipotesis .....	56
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. GambaranUmum Perusahaan.....	59
5.1.1 Profil Singkat Perusahaan.....	59
5.1.2 Deskripsi Jabatan.....	72
5.1.3 Perekutan Karyawan Pimpinan .....	76
5.1.4 Penempatan Karyawan Pimpinan.....	78
5.1.5 Penilaiana Karyawan Pimpinan.....	78
5.2. Karakteristik Responden .....	79

5.2.1	Jenis Kelamin Responden.....	80
5.2.2	Usia Responden .....	81
5.2.3	Jabatan Responden .....	82
5.2.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	82
5.2.5	Masa Kerja Responden.....	83
5.2.6	Masa Kerja Menjadi Karyawan Pimpinan .....	84
5.2.7	Golongan Jabatan Responden.....	85
5.3.	Analisis Responden.....	86
5.3.1	Perhitungan Skala.....	86
5.3.2	Analisis Pengaruh.....	87
5.4.	Analisis Data .....	96
5.4.1	Uji Instrumen.....	96
5.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	98
5.4.3	Analisis Data .....	101
5.4.4	Uji Hipotesis.....	104
5.4.5	Koefisien Determinasi (R) dan Variabel yang Dominan ..	109
<b>VI. PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan .....	111
6.2	Saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		113
<b>LAMPIRAN</b>		115



**DAFTAR TABEL**

Nomor	Teks	Halaman
1.	Konsep Identifikasi Variabel Penelitian .....	39
2.	Filosofi dari logo PT Perkebunan Nuusantara XII Persero .....	62
3.	Pembagian Wilayah Kerja PTPN XII (Persero) .....	65
4.	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Pengetahuan .....	87
5.	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Keterampilan .....	89
6.	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kemampuan .....	92
7.	Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Prestasi Kerja.....	94
8.	Uji Validitas .....	96
9.	Uji Reliabilitas .....	97
10.	Uji Multikolinearitas.....	98
11.	Uji Kolmogorov Sminov.....	100
12.	Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda .....	101
13.	Uji Simultan Koefisien Regresi .....	104
14.	Uji Parsial Koefisien Regresi Variabel $X_1$ .....	105
15.	Uji Parsial Koefisien Regresi Variabel $X_2$ .....	106
16.	Uji Parsial Koefisien Regresi Variabel $X_3$ .....	107
17.	Hasil Uji R .....	109
18.	Hasil Uji $R^2$ .....	110



**DAFTAR GAMBAR**

Nomor	Teks	Halaman
1.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan .....	16
2.	Unsur-unsur Pokok dalam Kepemimpinan .....	30
3	Kerangka Pemikiran Konseptual .....	35
4	Logo PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) .....	61
5	Struktur organisasi kebun Kalisanen .....	66
6	Struktur organisasi kebun Kottablater .....	67
7	Struktur organisasi kebun Renteng .....	68
8	Struktur organisasi kebun Glantangan .....	69
9	Struktur organisasi kebun Banjarsari .....	71
10	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	80
11	Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	81
12	Persentase Responden Berdasarkan Jabatan.....	82
13	Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	82
14	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
15	Responden Berdasarkan Masa Kerja Menjadi Asisten.....	84
16	Persentase Responden Berdasarkan Golongan Jabatan .....	85
17	Uji Heteroskedestisitas Menggunakan Metode <i>Scatterplot</i> .....	98
18	Uji Grafik Histogram .....	99
19	Uji P-P Plot .....	100



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	115
2.	Blanko Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pimpinan .....	118
3.	Hasil Kuisisioner Penelitian .....	120
4.	Karakteristik Responden .....	123
5.	Hasil Olahan Data Spss.....	124

