

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DIKLAT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PTPN IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

OLEH :

KARMILA HASIBUAN
NPM. 1405160712



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muktar Basri No. 3 Medan 20238 Telp 061-6619056



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin tanggal 26 Maret 2018, pada pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama : KARMILA HASIBUAN
NPM : 1405160712
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus dan telah mengikuti persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, SE., MM)

Penguji II

(RINI ASTUTI, SE., MM)

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : KARMILA HASIBUAN
NPM : 1405160712
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing


Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
DOSEN PEMBIMBING : Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

NAMA MAHASISWA : KARMILA HASIBUAN
NPM : 1405160712
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
24-2-2018	-Perbaikan : - Kata pengantar - cover depan - Daftar isi - Pembahasan - Kesimpulan - Daftar pustaka	}	
2-3-2018	-Buat: - Abstrak - Daftar tabel & gbr - Daftar wawancara hidup - Lampiran		
10-3-2018	-Buat: lampiran T tabel, F tabel & R tabel	}	
20-3-2018	dec 4/ meja hijau	}	

Pembimbing Skripsi


Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

Medan, Februari 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Farmila Hasibuan*
NPM : *1405160712*
Konsentrasi : *MSDM*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 8 Okt 2018
Pembuat Pernyataan



3:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

KARMILA HASIBUAN (1405160712) Pengaruh Penempatan Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penelitian yang dibuat oleh peneliti bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda (*multi linier regression*) dengan persyaratan asumsi klasik. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan auto korelasi. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,919 > 3,111$ ($sig 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,867 > t_{tabel} 3.111$ ($sig 0.008 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima kesimpulannya : ada di atas diperoleh $F_{hitung} 10,232 > F_{tabel} 3.19$ nilai signifikan 0.000 ($sig 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Diklat dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar S.E pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Untuk itu, dengan senang hati penulis mengharapkan dan menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan keberhasilan penulis dimasa yang akan datang. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Rijal Hasibuan dan ibunda Maswanita Hasibuan yang memberikan inspirasi kepada saya, berjuang dengan segenap kemampuan dengan keterbatasan membesarkan, mendidik, memberi dorongan motivasi dan doa sehingga membawa saya sebagai penulis menjadi manusia yang berguna bagi keluarga.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Drs. Dani Iskandar S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu kepada penulis.
9. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi akademik.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan L Manajemen Pagi, banyak membantu dan telah berbagi pengetahuan serta informasi dalam proses perkuliahan, maupun dalam semua hal dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Orang –orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir katapenulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. *Amin ya robbal' alamin*

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, 2017

Penulis

Karmila Hasibuan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	8
d. Indikator Kinerja	9
e. Penilaian dan Pengukuran Kinerja	10
2. Penempatan Kerja	12
a. Pengertian Penempatan Kerja	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja.....	13
c. Metode Penempatan Kerja	14
d. Prosedur Penempatan Kerja	14
e. Indikator Penempatan Kerja.....	15
3. Diklat	17
a. Pengertian Diklat	17
b. Tujuan dan Manfaat Diklat	17
c. Jenis-Jenis Diklat.....	18
d. Tahapan-Tahapan Diklat.....	19
e. Indikator Diklat	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	31

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	25
Tabel III.2 Rincian dan Waktu Penelitian.....	28
Tabel III.3 Skala Likert.....	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian.....	22
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian.....	23
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber keunggulan suatu perusahaan yang bersifat nyata dan berkesinambungan. Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013, hal.7).

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan karyawan suatu perusahaan ataupun organisasi. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya untuk pencapaian peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan penempatan kerja dengan tingkat

kompetensi yang berbeda-beda. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2011, hal.67) .

Salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena dengankaryawan yang tepat akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut (Hasibuan, 2013, hal. 32).

Penempatan kerja juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi suatu perusahaan ataupun organisasi dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Saat ini, banyak perusahaan yang melakukan penempatan kerja melalui sistem kedekatan dengan tidak memperhatikan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

Bentuk kegiatan lain yang dilakukan perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan melakukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Diklat adalah suatu konsep untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk perilaku karyawan untuk dapat mudah di dalam meningkatkan pelayanan masyarakat (Pujirahayu, 2008, hal. 17).

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan aspek penting dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan , keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan. Diklat juga

merupakan upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan diklat bagi karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.

Dalam upaya pelaksanaan diklat diharapkan perusahaan untuk efektif terutama dalam hal waktu pelaksanaan diklat dan kehadiran peserta maupun pelatih atau instruktur diklat tersebut. Selain itu, dalam pelaksanaan diklat juga diperlukan adanya koordinasi antara pihak organisasi perusahaan dengan pihak instruktur. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaksinambungan pada kegiatan diklat tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien.

PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha agroindustri. Perusahaan ini mengusahakan perkerbunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan the yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit, dan pemeliharaan tanaman menghasilkan.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan berkaitan dengan penempatan kerja adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya namun tidak ditempatkan sesuai bidangnya di perusahaan tersebut. Selain itu, masih ada juga karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai namun tidak di tempatkan sesuai dengan jabatannya.

Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan berkaitan dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah masih kurang efektifnya karyawan pada saat pelaksanaannya. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan kehadiran dan waktu pada saat pelaksanaan diklat. Pihak perusahaan memberikan sanksi ketika melakukan pelanggaran sebanyak tiga kali, dimana pelanggaran tersebut disebabkan karena kelalaian dari pihak pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini dapat berdampak pada hasil diklat yang secara langsung dapat member pengaruh pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan.
3. Masih kurang efektifnya karyawan pada saat pelaksanaan diklat, sehingga berdampak pada hasil diklat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang penempatan kerja, diklat, dan kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah ada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah ada pengaruh penempatan kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produk, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang perorang karyawan (Wirawan, 2009, hal.6).

Menurut Mangkunegara (2011, hal.67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Notoatmodjo (2009, hal. 124) bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”. Menurut Wibowo (2013, hal.7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Sedangkan Anoraga (2009, hal.42) menyatakan kinerja merupakan keseluruhan proses kerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal.67) Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- b) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- c) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- d) Menghargai setiap kontribusi.
- e) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2011, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 73) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Penilaian Dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin (2010, hal.191) “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Sedarmayanti (2011, hal.261) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau m,engkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah

mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk di capai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasari pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan unsure pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2013, hal. 32).

Sulistiyani dan Rosidah (2011, hal. 151) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu. Menurut Sunyoto (2012, hal. 122) bahwa penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru maupun jabatanyang berbeda. Sedangkan menurut Rivai (2014, hal 211) bahwa “penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah penugasan kembali posisi seseorang kepada jabatan atau pekerjaan barunya dengan menempatkan ,mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan tersebut.

b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2014, hal. 171) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru.

2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dari hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.

3) Kecenderungan Ekonomi Umum

Salah satu konsekuensi dari pengaruh pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi karyawan yang permanen maupun temporer dan sekaligus bagi pencari kerja.

4) Atrisi

Atrisi adalah pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal. Terjadinya atrisi akan menyebabkan pemangkasan karyawan.

5) Promosi

Sebuah promosi terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab, dan tingkat status keorganisasiannya.

c. Metode Penempatan Kerja

Dalam pemilihan metode penempatan kerja sangat penting. Hal ini agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Metode-metode penempatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia (SDM)
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- 3) Mengembangkan criteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan.
- 5) Mengadakan tes atau sebaliknya men-screening para pelamar.
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar dan karyawan yang berkualitas.

d. Prosedur Penempatan Kerja

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan aturan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku.

Prosedur penempatan kerja karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah

diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah. Adapun prosedur-prosedur yang harus dilakukan antara lain sebagai berikut :

- 1) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- 2) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan kepada manajer tenaga kerja.
- 3) Setelah menerima laporan seleksi, manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi kepada bagian penempatan tenaga kerja tersebut sesuai pada posisi yang tepat.
- 5) Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja melaporkan segala kegiatan kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja.

e. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal. 34) indikator-indikator dalam penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.
- 2) Pengalaman Kerja
Yaitu pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan antara lain untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lama melakukan pekerjaan.
- 3) Kondisi Fisik dan Mental
Kondisi fisik dan mental yang harus dimiliki seorang karyawan yaitu kondisi fisik dan mental yang baik agar efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Keterampilan Kerja
Yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, yaitu seperti keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Menurut Suwatno (2011, hal. 129) indikator-indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki seorang karyawan dengan persyaratan.
- 2) Pengetahuan Kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar.
- 3) Keterampilan Kerja
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 4) Pengalaman Kerja
Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

3. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

a. Pengertian Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas. Diklat adalah suatu konsep untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk perilaku karyawan untuk dapat mudah di dalam meningkatkan pelayanan masyarakat (Pujirahayu, 2008, hal. 17).

Menurut Riadi (2008, hal. 18) bahwa diklat adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi maupun perusahaan agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa diklat adalah merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk karyawan, dimana karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi maupun perusahaan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Tujuan dan Manfaat Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Secara umum tujuan diklat adalah sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian-keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 4) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Secara umum manfaat diklat (pelatihan) adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diterima.

- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang saling menguntungkan.
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Membantu karyawan dalam peningkatan pengembangan pribadi mereka.

c. Jenis – Jenis Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Secara umum jenis –jenis diklat adalah sebagai berikut :

1) Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat kepemimpinan disebut dengan DIKLATPIM.

2) Diklat Fungsional

Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing yang ditetapkan oleh instansi Pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

3) Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas karyawan.

d. Tahapan – Tahapan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Sulistiyani dan Rosidah (2011, hal. 131) menyatakan bahwa program diklat mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup yaitu :

- 1) Penilaian kebutuhan penelitian yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mempunyai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a) Penentuan Kebutuhan

Kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

b) Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin di capai dapat bersifat tehknikal akan tetapi dapat pulak menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya.

c) Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan di tentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak di capai.

d) Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak di pertimbangkan untuk di terapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

e) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan bersifat situasional. Artinya penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

f) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi proses transformasi.

e. Indikator Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 65) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan
Tujuan dalam sebuah pelatihan harus konkrit supaya dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta.
3. Materi
Adalah pengolahan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, dan lain sebagainya.
4. Metode Yang Digunakan
Yaitu metode yang partisipatif seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan lain sebagainya.
5. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah seluruh karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi.
6. Kualifikasi Pelatih
Pelatih atau instruktur yang akan memberikan pelatihan adalah yang memenuhi kualifikasi tertentu.
7. Waktu
Banyaknya sesi dalam suatu diklat (pelatihan) tersebut.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan melakukan penempatan kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Mario R. Kandow (2016) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :

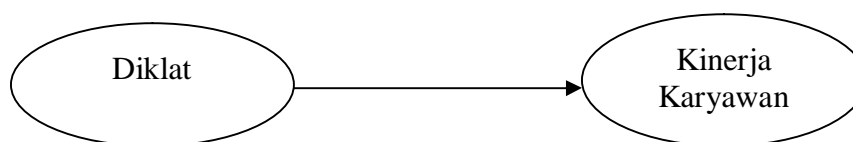


Gambar II.1
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan, setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) juga diperlukan adanya koordinasi antara pihak organisasi perusahaan dengan pihak instruktur. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaksinambungan pada kegiatan diklat tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien.

Berdasarkan penelitian Imro Ayul Hasanah (2017) menyimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Haji Surabaya dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :

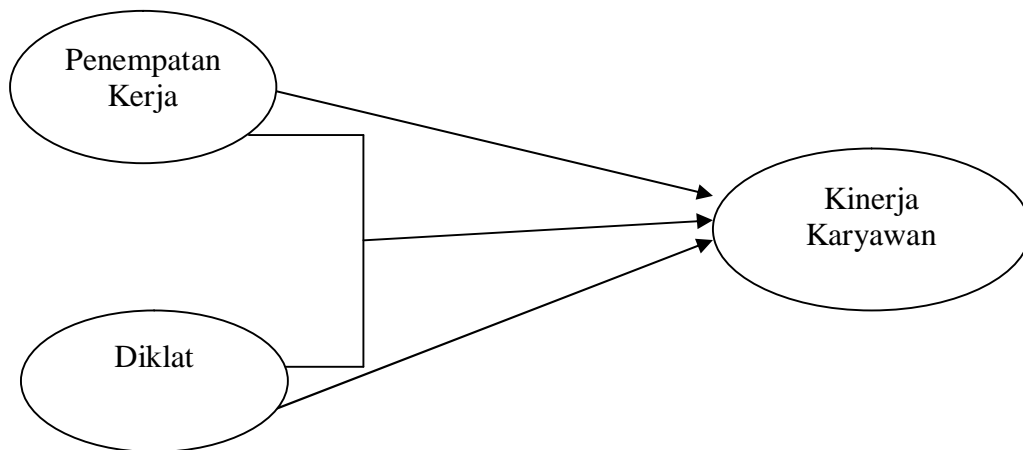


Gambar II.2
Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja dan diklat (pelatihan) merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pentingnya hal tersebut bukan semata-mata hanya untuk karyawan yang bersangkutan, tetapi juga penting bagi organisasi maupun perusahaan. Penempatan kerja dan diklat (pelatihan) merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Hal ini secara langsung dapat dikatakan bahwa penempatan kerja dan diklat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Mario (2016) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja dan diklat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Penempatan Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.
2. Ada pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.
3. Ada Pengaruh penempatan kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Penempatan Kerja (X_1), Diklat (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. (Juliandi, 2013, hal. 90).

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Menurut Robbins (2011,hal. 258) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Komitmen kerja

Sumber : Robbins (2011, hal.260)

2. Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal. 32) bahwa penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Tabel III.2
Indikator Penempatan Kerja

NO	Indikator
1	Pendidikan
2	Penempatan Kerja
3	Kondisi Fisik dan Mental
4	Keterampilan Kerja

Sumber : Hasibuan (2013, hal. 34)

3. Diklat

Mangkunegara (2013, hal. 62) bahwa diklat (pelatihan) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 182 orang.

Tabel III.3
Rekap Karyawan PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan

Unit Usaha	Jumlah Pekerja		
	Laki-laki	Wanita	Total (L-W)
Kantor Direksi	144	38	182

Sumber : PT. Perkerbunan Nusantara IV Medan

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 64) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%. Sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin, yaitu adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau di inginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{182}{1 + 182(0,1)^2}$$

$$n = 64,53 \rightarrow 64$$

jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 64 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data skunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Dan data skunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2. Instrumen Penelitian

a. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala devisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*.

Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III.4
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 133)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 248)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$ = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

- b) Jika nilai *cranchbach alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Diklat

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standart Error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 164). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013, hal. 175).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu

pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Penempatan Kerja (X_1), Diklat (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t=r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 184)

Keterangan:

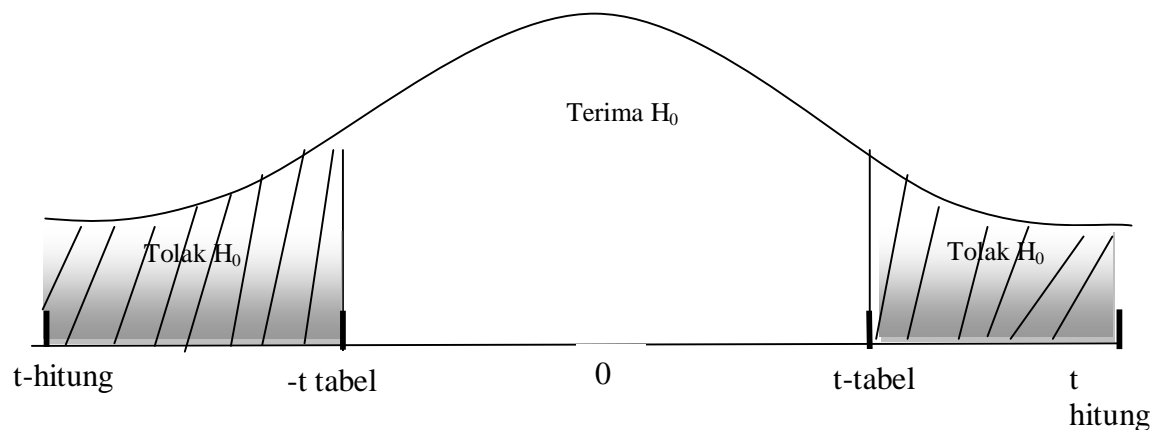
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

ketentuan:

jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 190)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

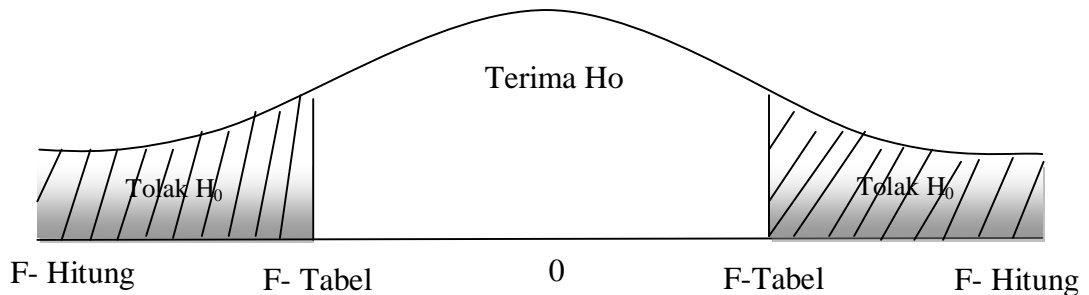
Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Penempatan Kerja dan Diklat) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 185)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 64 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTPN IV Medan . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 66 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PTPN IV Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	21 orang	78%
	Jumlah	64 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 21 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PTPN IV Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pelatihan, penempatan kerja dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	6 orang	55%
	Jumlah	64 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PTPN IV Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PTPN IV Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	23 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	64 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PTPN IV Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PTPN IV Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Pelatihan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	64	100
2	4	11	16	46	12	34	3	9	0	0	64	100
3	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	64	100
4	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	64	100
5	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	64	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	64	100
7	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	64	100
8	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	64	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden selama pelatihan saudara/i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan, responden menjawab setuju 46%.
- 2) Jawaban responden tentang pelatihan yang diberikan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan, responden menjawab sangat setuju 46%.
- 3) Jawaban responden tentang dengan mengikuti pelatihan, saudara/i dapat meningkatkan prestasi kerja responden menjawab setuju 40%.
- 4) Jawaban responden tentang materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja, responden menjawab setuju 46%.
- 5) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan instansi sesuai dengan lingkungan kerja, responden menjawab kurang setuju 40%.

- 6) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan tingkat prestasi kerja saya meningkat, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang peningkatan loyalitas dan komitmen peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, responden menjawab setuju 46%.
- 8) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan sikap dan keahlian mengalami perubahan dan pengetahuan, responden menjawab kurang setuju 40%.

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Penempatan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11	19	54	8	23	2	6	2	6	64	100
2	6	17	21	60	4	11	4	11	0	0	64	100
3	8	23	19	54	8	23	0	0	0	0	64	100
4	3	9	21	60	10	29	1	3	0	0	64	100
5	1	3	16	46	12	34	6	17	0	0	64	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	64	100
7	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	64	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban penempatan kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, responden menjawab setuju 54%.
- 2) Jawaban responden tentang saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju 60%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja responden menjawab setuju 54%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan., responden menjawab setuju 60%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, responden menjawab setuju 46%.
- 6) Jawaban responden tentang penempatan kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas., responden menjawab setuju 40%.

c. Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23	20	57	6	17	1	3	0	0	64	100
2	15	43	17	49	1	3	2	6	0	0	64	100
3	7	20	25	71	1	3	2	6	0	0	64	100
4	5	14	20	57	8	23	2	6	0	0	64	100
5	15	43	14	40	6	17	0	0	0	0	64	100
6	6	17	13	37	14	40	2	6	0	0	64	100
7	4	11	14	40	8	23	7	20	2	6	64	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden anda bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 57%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan anda, responden menjawab sangat setuju 49%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati responden menjawab setuju 71%.
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 57%.
- 5) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 43%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 40%.
- 7) Jawaban responden tentang Bapak/ibu merasa bahwa pekerjaan yang anda kerjakan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju 40%.

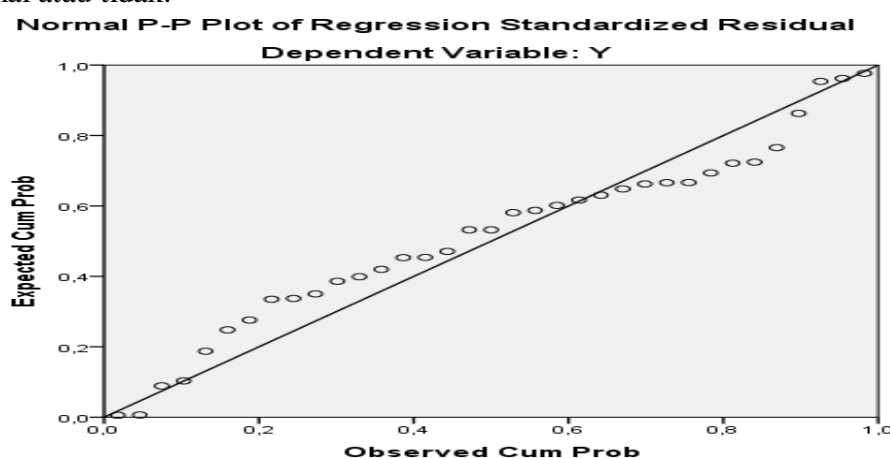
3. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi

normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2013, hal.91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan

dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000		
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000	,472	2,120
	X2	,364	,179	,399	4,867	,000	,472	2,120

a. Dependent Variable: Y

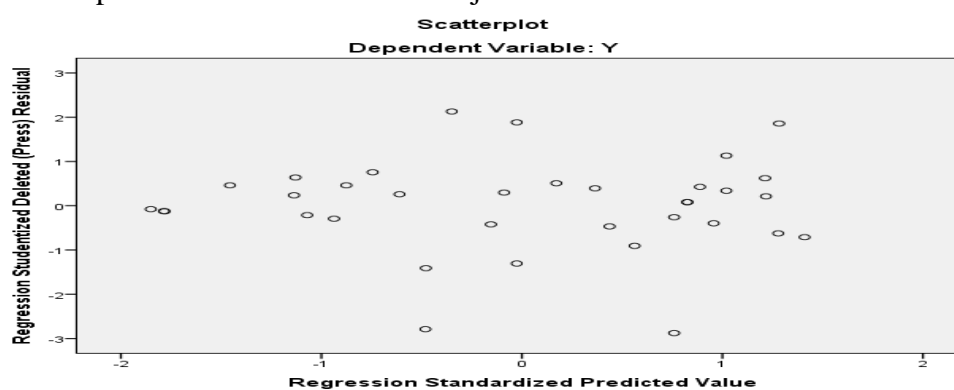
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013, hal.105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam

penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pelatihan dan penempatan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

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

Tabel IV.10
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000		
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000	,472	2,120
	X2	,364	,179	,399	4,867	,000	,472	2,120

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,683 + 0,113X_1 + 0,364X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 15,683 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan penempatan kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 15,683.
2. 0,113 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 11,3%
3. 0,364 menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 33,5%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

- 2) Bila sig < 0.05, maka H0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.11

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,683	3,173		4,942	,000
	X1	,113	,123	,196	4,919	,000
	X2	,364	,179	,399	4,867	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah $64 = 64-2=33$ adalah 2,03

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja.

c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.12
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,290	2	50,145	10,232	,000 ^b
	Residual	221,881	32	6,934		
	Total	322,171	34			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

- D = $(r_{xy})^2 \times 100\%$
 D = Koefisien Determinasi
 r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,937(a)	,911	,825	2,63321

- a Predictors: (Constant), X1, X2
 b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.825 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh pelatihan dan penempatan kerja sebesar

82,5% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,919 > t_{tabel} 3.111$ (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja

Pelatihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa pelatihan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan pelatihan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan.

2. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,867 > t_{tabel} 3.111$ 0.008 (Sig 0.008 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja.

Penempatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, penempatan kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung

dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Sutrisno (2013, hal. 109), penempatan kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu penempatan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

3. Pengaruh Pelatihan dan Penempatan kerja Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh $F_{hitung} 10,323 > F_{tabel} 3.19$ nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Pelatihan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain pelatihan, penempatan kerja juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasil kinerja

yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja.

Pelatihan dalam sebuah oraganisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mecapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Pelatihan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja, penempatan kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu penempatan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pelatihan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,919 > t_{tabel} 3.111$ (Sig 0.000 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 4,867 > t_{tabel} 3.111$ 0.008 (Sig 0.008 < $\alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh $F_{hitung} 10,323 > F_{tabel} 3.19$ nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin Instansi meningkatkan program pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan kinerja karyawan yang baik

2. Penempatan kerja pegawai di PTPN IV Medan perlu ditngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai memiliki penempatan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel diluar penelitian dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bernardin, and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azwar. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Notoatmodjo, (2009). *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pujirahayu. (2008). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Rivai, Sagala. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, (2009). *Organizational Behavior*. 13 There Edition, USA : Pearson International Edition,Prentice-Hall.
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju : Bandung.
- Sugiyono, (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sunyoto, (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS : Yogyakarta.
- Suwatno, (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal :

Evi Salwiyah, (2017). “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Yogyakarta”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.4, No.4.* 2017

Imro`atul Hasanah, (2017). “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.6, No.8.* 2017.

Mario R Kandow, (2016). “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado”. *Jurnal EMBA, Vol.4, No.4.* 2016.