**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Karyawan Bagian Kntor Hotel Dafam Pekanbaru)**

Manna Wasalwa¹ dan Suryalena²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,
Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru,
Pekanbaru
28293

Abstrak

This study aims to determine how much influence the placement of employees and employee loyalty to the employee performance of the Hotel office Dafam. This research was conducted at Dafam Hotel Pekanbaru which located in street sultan syarif qasim kav.150, Pekanbaru. Samples in this study were taken as many as 48 respondents and techniques used census. The data in this study using survey method through questionnaires filled by employees of the office. Data were obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate employee placement and employee loyalty affect the performance of employees of the office. And simultaneously employee placement and employee loyalty affect the performance of employees. Subsequent research is suggested to use other methods in examining the performance of other employees, for example through in-depth interviews of respondent.

Keywords : employee placement, employee loyalty and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dari segi geografis dapat dilihat, bahwa Indonesia memiliki banyak daerah tujuan wisata yang memiliki potensi untuk dikembangkan dan diperkenalkan ke masyarakat dunia. Hotel merupakan salah satu faktor pendukung pariwisata yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan sarana dan prasarana pariwisata, dimana hotel merupakan salah satu jenis akomodasi terlibat secara langsung dalam menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta fasilitas lain dalam memenuhi kebutuhan wisatawan yang hendak berwisata dan berbisnis. Disini peran industri perhotelan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara kolektif.

penempatan karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan di tempatkan pada posisi tertentu dalam perusahaan, kemampuan/keahlian yang harus dimiliki karyawan bagian kantor ialah dalam bidang komputer, kemampuan umum yang harus dikuasai antara lain adalah microsoft office, terutama microsoft word, excel dan power point. Kemudian kemampuan analisa dan komunikasi.

Perusahaan merekrut para karyawan untuk bekerja di perusahaannya secara optimal. Tentu saja, perusahaan mengharapkan para karyawan bersungguh-sungguh memberikan usaha terbaik demi kemajuan bersama. Kesungguhan para karyawan tampak dalam komitmen karyawan terhadap

perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan atau loyalitas, seperti di ungkapkan Mowday dan Streers (1979), komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen tau terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya mengenai kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengantugas dan tanggung jawab secara kuantitas dan kualitas yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2003), berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja di tentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, Hotel ini selalu berusaha memperbaiki diri, dan melakukan pembenahan terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara lebih produktif.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas mengenai **:"Bagaimana Pengaruh Penempatan Karyawan dan Loyalitas Karyawan Terhadap**

Kinerja Karyawan Hotel Dafam Pekanbaru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Penempatan Karyawan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Kantor Hotel Dafam pekanbaru) ?**.

Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahuidan menganalisa penempatan karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa loyalitas karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.
3. untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

6. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

Manfaat penelitian

Dari uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat akademis

1. Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.
3. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik.

b. Manfaat praktis

Secara praktis pnelitian ini bermanfaat bagi sumbangan

pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak Hotel Dafam Pekanbaru untuk alternative kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.

Kerangka Teori

1. Penempatan Karyawan

Siswanto (2009) penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab tersebut.

Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) mengemukakan bahwa dalam penempatan karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang menjadi dimensi penempatan karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan tertentu.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja tersebut. Karena tinggi rendahnya keterampilan kerja ditentukan oleh

pengalaman kerja yang bersangkutan, selain itu karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja juga memerlukan latihan petunjuk yang lebih singkat.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini sebagaibahan pertimbangan pada tempat mana tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan, diberi tugas dan pekerjaan yang cocok baginya.

4. Faktor Usia

Dalam rangka penempatan tenaga kerja faktor usia pada diri tenaga kerja yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan seperlunya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktifitas yang di hasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Loyalitas Karyawan

Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak di perlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah di

tetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2008) ada tiga dimensi loyalitas karyawan yaitu :

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari perusahaan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utam dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas karyawan. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi pada

stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria, dan hal yang menjadi indikator kinerja karyawan secara individu adalah :

1. Kualitas kerja.

kualitas karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kualitas personal.

Merupakan kualitas yang diukur dari kondisi personal karyawan, meliputi hal-hal seperti sikap dan tingkah laku di dalam bekerja.

3. Kuantitas.

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

4. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat efektifitas dalam menggunakan untuk segala aktivitas dan segala kegiatan kerja.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerja sesuai dengan komitmen kerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan dari kebenaran hipotesis ini, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, berdasarkan uraian di atas maka dapat diturunkan hipotesa yaitu:

H1: Diduga ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Pekanbaru.

H2: Diduga ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dafam Pekanbaru.

H3: Diduga ada pengaruh penempatan karyawan dan loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skala likert (5: 4: 3: 2: 1). Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang tentang suatu fenomena sosial Sugiyono (2010). Penelitian ini dilakukan dengan cara

memberi skor untuk setiap kategori pertanyaan atau jawaban yang diajukan pada responden.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Sultan Syarif Qasim No. 150, Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 48 orang karyawan bagian dalam ruang lingkup internal perusahaan Hotel Dafam Pekanbaru.

c. Sampel

Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka responden atau menggunakan metode sensus. Sehingga jumlah sampel adalah 48 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan metode kuisisioner dan wawancara tidak terstruktur.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti mengambil analisis data dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Ridwan & Sunarto, 2007).

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh perempuan, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 16-25 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMA/SMK, dan selanjutnya untuk lama bekerja paling lama 0-1 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan

dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 3,996 + 0,235X_1 + 1,318X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dari hasil perhitungan statistik di dapat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,996 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu variabel penempatan karyawan dan loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan (konstan) yaitu sebesar 3,996.
2. Nilai Koefisien regresi X_1 0,235 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel penempatan karyawan (X_1), maka akan ada kenaikan kinerja karyawan 0,235 bila penempatan karyawan konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 1,318 mempunyai arti bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan variabel loyalitas karyawan (X_2), maka akan ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,318 bila loyalitas karyawan dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi penempatan karyawan (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) secara bersama-sama setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan maka akan ada kenaikan

kinerja karyawan (Y) sebesar 1,553 akan bertambah satu satuan.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan Karyawan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$.

Diketahui $-t_{hitung} (5,048) < -t_{tabel} (2,013)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima, Artinya variabel penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

2. Variabel Loyalitas Karyawan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$.

Diketahui $-t_{hitung} (12,858) < -t_{tabel} (2,013)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya variabel loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (95,788) > F_{tabel} (3,204)$ dengan $sig (0,000) < 0,05$. Maka H_0 ditolak, Artinya variabel penempatan karyawan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.

Dan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0.810 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penempatan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,0% sedangkan sisanya 19,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru). Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel penempatan karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat secara baik seseorang yang cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan menurut Mathis dan Jackson (2006).

2. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel loyalitas karyawan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan secara signifikan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak di perlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah di tetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penempatan karyawan yang diterapkan oleh Hotel Dafam Pekanbaru kepada karyawan bagian kantorsudah sesuai, ini dapat dilihat dari empat dimensi yaitu, pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental dan usia. Dimensi pengalaman merupakan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi dari penilaian karyawan bagoan kantor. Dan dimensi pendidikan mendapatkan skor terendah.
2. Loyalitas karyawan yang ada pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru sudah cukup memuaskan. Dilihat dari tiga dimensi yaitu, taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja. Dimensi taat pada peraturan merupakan dimensi yang mendapatkan skor tertinggi. Dimensi tanggung jawab mendapatkan skor terendah.
3. Kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru sudah cukup memuaskan, dilihat dari lima dimensi yaitu, kualitas kerja, kualitas personal, ketepatan

waktu, kemandirian dan kuantitas. Dimensi kualitas kerja mendapatkan skor tertinggi. Dimensi ketepatan waktu dan kemandirian mendapatkan skor terendah.

4. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru, dimana smakin baik penempatan karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Dafam. Penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan dimensi kualitas kerja, kualitas personal, ketepatan waktu,kemandirian dan kuantitas. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima.
5. Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru, dimana semakin tinggi loyalitas karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru.
6. Setelah dilakukan pengujian korelasi di ketahui bahwa penmpatan karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor Hotel Dafam Pekanbaru. Melalui pengujian uji f, juga dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa penempatan karyawan dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara terhadap kinerja karyawan. Dengan melaksanakan penempatan karyawan yang tepat dan loyalitas karyawan yang baik maka kinerja karyawan juga akan

meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini dari penelitian ini dapat diterima.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Hotel Dafam Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut :

1. Akan lebih baik apabila pihak Hotel dafam Pekanbaru dalam segi penempatan karyawan lebih di lihat lagi latar belakang pendidikan karyawan, karena penempatan karyawan yang sesuai dengan latar pendidikan karyawan maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Agar loyallitas karyawan semakin meningkat, maka pihak Hotel Dafam Pekanbaru sebaiknya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk aktif berkontribusi dalam setiap kegiatan hotel agar sesama rekan bisa saling bekerja sama dengan baik agar terciptanya loyalitas karyawan di dalam perusahaan.
3. Agar terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka pimpinan harus memberikan semangat berupa tunjangan atau bonus lebih terhadap karyawan, dengan adanya hal tersebut karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Untuk kedepannya ada baiknya perusahaan meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal penempatan karyawan, karena dengan penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan baik dan akan berdampak baik pula terhadap perusahaan.
5. Akan lebih baik kedepannya perusahaan memperhatikan hal-halyang akan dapat membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan, karena jika karyawan sudah merasa loyal terhadap perusahaan secara otomatis kinerja karyawan akan sangat baik.
6. Untuk kedepannya ada baiknya pihak perusahaan sebaiknya harus lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari sgi penempatan karyawan yaitu latar belakang pendidikan karyawan, pengalaman karyawan dan untuk loyalitas yaitu sikap kerja dan disiplin waktu, dan mempertahankan hal yang lainnya, supaya dari penempatan karyawan yang tepat akan mendapat respon yang balik dari karyawan dengan terciptanya loyalitas karyawan hal ini akan berampak baik pada kinerja karyawan dan untuk kelangsungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, melayu S.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP, 2001, *Managemen Sumber Daya*

- Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan Melayu S.P.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta Gunung Agung.
- Kusumo, B.C.S.2006. *Hubungan Antara Presepsi Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan* Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Marthis, L.R dan J.H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta, Salemba Empat.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta :Gajah Mada Universitas Press.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pusat Penerbit Administrasi Niaga. Poiteknik Negeri Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7, NO 2 Hal: 197-209.
- Mowday,R.T.,R.M Steers dan L.W.Porter (1979),” *The Measurment Of Organization Comimitment*”, Jurnal Of Vocational Behavior.Vol 14.
- Poerwopoespitp, 2005, *Mengatasi Krisis Manusiia di Perusahaan*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Rasimin. 1986. *Manusia Dalam Industri dan Organisasi*. Makalah. Yogyakarta. Fakultas Psikologi UGM.
- Rivai,Veithzal.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*. Jakarta: Raja Garafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, S.P., 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Rivai dan Basri, A.F.M,V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada.
- Siswanto, Bedjo, 2009, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Sinar Baru :Bandung.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2013. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : Alfabeta

- Sugiono.2012. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2006. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Pnelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Suhardi dan Purwanto. 2004. *Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta : Selemba Emaban Patria.
- Sutanto, Daniel. 2015. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Pekanbaru. Hotel The Premiere.
- Suwatno (2003). *Azaz-Azaz Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Suci Press