

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
BAGIAN PEGAWAI ADMINISTRASI
(Studi Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)**

Oleh :

Bobbi Tinambunan

Email: Bobbitinambunan@gmail.com

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The problems in this study is the job performance that employees give not maximal can be seen from the level of employee absenteeism that every year there is always change and even increase, this is allegedly influenced by work placement that is less precise. The purpose of this study to determine the effect of work placement on employee job performance of the administration of PT. Perkebunan Nusantara Pekanbaru.

In this research the method used is descriptive quantitative with SPSS program. The sample of this study was taken as many as 60 respondents from 148 population calculated using Slovin formula. Methods of data collection using questionnaires. Hypothesis testing using simple regression analysis method with result of research that is $Y = 10.463 + 0.835X$.

The research that has been done shows that the responses of respondents to work placement and job performance of employees in good category. While for t test that has been done show that work placement variable by parsial have significant effect to work achievement. And for calculation of coefficient of determination (R^2) obtained R Square value equal to 0,607. This shows that the work placement gives influence of 60,7% to the job performance, while the rest 39,3% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords: Work Placement, and Job Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterahkan pegawai. Peran dan fungsi sumberdaya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2003), karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya berkualitas yang bersedia merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia

dalam perusahaan adalah penempatan pegawai. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimilikinya.

Mengingat peran penting sumber daya manusia di suatu organisasi maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan diharapkan melaksanakan proses penempatan kerja yang sesuai kepada keahlian atau kompetensi yang dimilikinya supaya prestasi kerja setiap pegawai sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan tujuan perusahaan.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job spesification* yang adalah di tentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and The right mand behind the job*" (Fadilah *et al*, 2003).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan (Sandi *et al*, 2013). Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2007), “Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha Agrobisnis dan Agro Industri kelapa sawit dan karet yang tergolong dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada 11 Maret 1996 dan kantor pusat yang berkedudukan di Jl. Rambutan No 43 Pekanbaru.

Penelitian ini akan dilaksanakan tepatnya pada pegawai administrasi di kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, peran penempatan karyawan yang tepat dan sesuai standar perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sangat vital untuk mengoptimalkan prestasi kerja. Penempatan kerja yang benar sangat berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Runtunuwu, 2015). Karna maraknya perusahaan swasta yang bergerak di bidang yang sama sehingga membuat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk berbenah diri agar selalu siap bersaing dengan menyediakan produk dan layanan semaksimal mungkin. Dan melihat adanya penempatan kerja yang

sudah terlaksana sejauh ini dalam menempatkan posisi kerja ada beberapa yang tidak sesuai dengan standar perusahaan melainkan berdasarkan kenalan atau sejauhmana karyawan dikenal oleh pimpinan atau rekanan kerja bukan karena prestasi yang karyawan itu miliki seperti menempatkan kerja kepada seorang karyawan dari cabang perusahaan ke kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang mana karyawan tersebut yang sudah ditempatkan tidak mengerti atau paham betul mengenai posisi kerja yang dia emban sehingga menurunkan prestasi kerja didalam perusahaan. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka perusahaan berusaha mengelola bisnis melalui praktik terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul. Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan penempatan karyawan yang tepat dan sesuai standar perusahaan sehingga dapat meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja.

Menurut (Suwatno, 2003) yang dimuat dalam jurnal ilmu manajemen dengan judul “pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja” mengemukakan bahwa proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam hal ini dijelaskan bahwa penempatan itu adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain; pendidikan alternatif, pengetahuan kerja, keterampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) dan pengalaman kerja pada pegawai itu

sendiri. Dalam penempatan kerja harus berdasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip-prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2003) penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai pendidikan/prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia. Sedangkan menurut pakar manajemen berikut mengemukakan variabel hubungan antara penempatan kerja dengan prestasi kerja yaitu (Schuler dan Jackson, 1997) penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan. Sama halnya dengan (Mathis dan Jackson, 2006) bahwa prestasi kerja sangatlah berhubungan dengan penempatan seseorang ke posisi yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan. Maka penempatan kerja yang tepat merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Prestasi suatu perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suatu kebijakan dalam penempatan kerja yang tepat untuk menunjang prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2007) bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Hal ini yang akan diuraikan mengenai cara-cara yang digunakan oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru terkait dalam penempatan kerja yang menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik yang sesuai dengan standar operasional perusahaan.

A. Rumusan Masalah

Didalam organisasi maupun perusahaan yang besar tidak luput dari penempatan karyawan atau pegawai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan, namun sering kali kebijakan manajemen membuat suatu keputusan yang salah sehingga berdampak fatal pada perusahaan yaitu kebijakan dalam menempatkan pegawai kepada posisi yang sesuai dengan kemampuan maupun keahlian yang dimiliki dalam bidang yang diembankan kepada pegawai tersebut.

B. Sebagaimana telah diketahui bahwa penelitian ini akan dilaksanakan pada pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru masih ditemukan adanya diantara para pegawai yang belum

sepenuhnya memberikan kontribusi yang maksimal terkhusus dalam hal tugas yang telah diembankan kepada pegawai tersebut yang belum mampu menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini harus menjadi pandangan khusus bagi pihak manajemen untuk mengetahui lebih dalam lagi terkait setiap karyawan atau pegawai yang akan ditempatkan pada posisi yang akan diberikan, setiap pegawai harus mengenal terlebih dahulu apakah posisi yang diberikan dapat dipertanggung jawabkan. Jika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimilikinya maka perusahaan dapat melihat prestasi yang signifikan dari setiap pegawai. Dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut, yaitu: ***Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja bagian pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?***

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan kerja pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja pegawai administrasi PT.

1. Penempatan Kerja

Untuk menjelaskan beberapa pengertian tentang penempatan karyawan, berikut ini penjelasan dari

Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang luas tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, dan penempatan kerja dalam hubungan prestasi kerja pegawai pada khususnya.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan, panduan serta pertimbangan untuk menerapkan penempatan kerja pegawai yang sesuai pada kompetensi yang dimilikinya didalam perusahaan , sehingga akan mendapatkan prestasi yang baik dan meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pedoman yang dapat digunakan serta menjadi tambahan informasi dan dokumentasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yang dapat menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya.

D. Kerangka Teoritis

beberapa ahli mengenai pengertian penempatan karyawan atau pegawai

Menurut Gomes (2003), “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen

sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.” Sedangkan Menurut Hasibuan (2007), “bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.”

Dari pendapat dua pakar diatas, dapat dilihat bahwa penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

Menurut (Harianja, 2005) menyatakan bahwa: penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Melihat dari pendapat tersebut bahwa penempatan itu lebih mengarah kepada penempatan tugas yang mana dinilai dari sifat jabatan yang diberikan yaitu pada tugas/jabatan yang baru atau jabatan yang berbeda. Sementara itu Mathis dan Jackson (2006) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Pada pendapat ini lebih menjelaskan kepada posisi penempatan yang tepat yang artinya yang mana karyawan atau pegawai di tempatkan pada posisi pekerjaan yang tepat. Berdasarkan definisi yang telah

dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai dan Sagala, 2013). Berpendapat bahwasanya penempatan itu merupakan penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Tohardi (2002) berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pendapat ini selaras dengan pendapat (Yuniarsih dan Suwatno, 2013) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor dalam menempatkan karyawan harus di pertimbangkan dari salah satu segi keterampilan.

Sebelum dilakukan penempatan, perlu diberi penjelasan akan hal-hal yang terkait seperti diatas, sebab umumnya pada pegawai-pegawai yang baru mulai bekerja pada suatu badan usaha mengundang pertanyaan dalam dirinya yang perlu segeramendapat penjelasan. Dalam hal ini penempatan baru harus didasarkan pada job description dan job spesification yang telah ditentukan serta berpedoman pada ptrinsip-prinsip “penempatan orang-orang tepat atau sesuai pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. Penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan asas

terbuka, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- 1) Penempatan tenaga kerja didalam negeri.
- 2) Penempatan tenaga kerja diluar negeri.
(UU RI No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaan, 2004 :21)

A. Dimensi dan Indikator Penempatan Karyawan

Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan karyawan itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan
Harus dipertimbangkan bagaimana prestasinya selama mengikuti pendidikan sebelumnya, khususnya dalam penempatan tenaga kerja untuk menyesuaikan tugas pekerjaan serta tanggungjawab dan wewenang. Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. Latar belakang Pendidikan, artinya pendidikan yang sudah diselesaikan
 - b. Pendidikan yang sesuai, yaitu pendidikan yang dia jalani sebelum bekerja apakah sesuai, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan: memahami tentang produk
 - b. Mengetahui prosedur dan metode proses pekerjaan
3. Keterampilan Kerja
Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Keterampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. Indikator keterampilan kerja adalah : .
 - a. Mempunyai Keterampilan fisik
 - b. Keterampilan mental dan Sosial
 4. Pengalaman Kerja
Perlunya dipertimbangkan pengalaman kerja seseorang, terutama

dalam pekerjaan yang sejenis dengan pekerjaan baru yang akan ia jabat serta pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti. Semakin lama tenaga kerja bekerja semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki, begitu juga sebaliknya.

Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- a. Pengalaman kerja dalam menunjang pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat dapat mencapai prestasi yang terbaik.

Mangkunegara (2007), “prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan

- b. Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti.

5. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan menurut Hasibuan (2007), “bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap demi tercapainya tujuan perusahaan.

Bernardin dan Russel (2002) mendefinisikan prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Dilihat dari penjelasannya prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, performa dalam melaksanakan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja.

Menurut (Nitisemito, 1996) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah

sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan kepada seseorang atau sekumpulan orang. Sirait (2006), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Lain dari pendapat Handoko (2007), mengungkapkan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, selain itu juga dapat sebagai informasi yang dapat digunakan para manajer dalam mengarahkan karyawan. Untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawan, sebelumnya harus ditetapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan.

A. Dimensi dan Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Dharma dan Sandi dalam jurnal manajemen yang berjudul pengaruh kesesuaian penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada build better communication-english training specialist yang disusun oleh Aulia Pratiwi dan Alini Gilang mengemukakan prestasi kerja diukur menggunakan dimensi dan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan disebut juga jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Kuantitas hasil kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan.
- b. Sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Sesuai dengan target yang ditetapkan.
- d. Sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya. Kualitas kerja terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Hasil kerja dalam hal kehalusan, kebersihan, dan ketelitian bekerja.
- b. Melaksanakan pekerjaan yang diberikan
- c. Melaksanakan pekerjaan dengan cermat.
- d. Tidak memanipulasi/merekayasa hasil pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan. Disebut juga prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- b. Ketepatan waktu datang dan pulang kerja.
- c. Pekerjaan dimulai tepat waktu.
- d. Pekerjaan selesai tepat waktu.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan

i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

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

E. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2006) hipotesis adalah suatu perumusan atau kesimpulan sementara mengenai suatu penelitian yang dibuat untuk menjelaskan penelitian itu, menuntun dan mengarahkan penelitian selanjutnya.

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai administrasi pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kota pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berlokasi di jalan Rambutan No. 43 pekanbaru. PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dipilih sebagai lokasi penelitian karena peneliti melihat adanya suatu masalah terkait tentang kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai administrasi.

2. Populasi dan Sampel

a. **Populasi** merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi atau dalam perusahaan disebut karyawan pimpinan dalam PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu populasi berjumlah 148 orang karyawan pimpinan atau pegawai administrasi

b. **Sampel** merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan teknik stratified random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen pada suatu tingkatan di dalam populasi.

Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan rumus slovin (Umar, 2003) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau di inginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan 10 % atau 0.1)

$$n = \frac{148}{1+148(0,01)^2}$$

$$n = \frac{148}{1+1,48}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

n = 59, 67 dibulatkan menjadi 60

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebesar 60 orang atau 40.54% dari jumlah populasi yang telah dihitung berdasarkan peluang setiap sampel. Untuk mengetahui secara jelas dan rinci mengenai jumlah dalam pengambilan sampel perhatikan tabel berikut ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Angket (*quetioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
- 2) Wawancara (*interview*) yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab dengan manager HRD dan pegawai administrasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output SPSS 23 *for windows*. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari *r*-tabel.

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai *r* hitung dalam uji ini adalah pada kolom **correlations**. Sedangkan nilai *r* tabel dapat dilihat pada tabel *r* dengan persamaan $60-2 = 58 = 0,2542$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja, sebagai berikut;
$$Y = 10.463 + 0.835X,$$

Keterangan: *Y* = Prestasi Kerja, dan *X* = Penempatan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Koefisien regresi untuk Prestasi Kerja bernilai positif, artinya Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.
2. Nilai konstanta sebesar 10.463 menyatakan bahwa jika Penempatan Kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai Prestasi Kerja sebesar 10.463.
3. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja sebesar 0,835, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Penempatan Kerja maka nilai Prestasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,835.

4.4 Koefisien Korelasi (r)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi variabel

Penempatan Kerja, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,779 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 77,9 %.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk untuk melihat seberapa sumbangan pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja bagian pegawai administrasi PT.Perkebunan Nusantara V pekanbaru. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,607, ini berarti bahwa variabel (X) mempengaruhi variabel (Y) sebesar 60,7 %, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

3.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian administrasi PT.Perkebunan Nusantara V pekanbaru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Penempatan kerja terhadap Prestasi kerja bagian Pegawai administrasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penempatan kerja yang telah dilaksanakan oleh manajemen PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum cukup baik. Artinya Penempatan kerja yang dilaksanakan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sudah

berjalan namun harus diperhatikan lagi agar pelaksanaan penempatan kerja tetap baik dan mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari aspek penempatan kerja yang cukup baik dengan menduduki skor setuju.

2. Prestasi kerja yang sudah diberikan karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum masih berada pada level standar dalam artian prestasi kerja karyawan bagian administrasi cukup baik. Dalam aspek ini yang lemah adalah ketepatan waktu yang menduduki skor kurang setuju perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada ketepatan waktu ini supaya tidak terhalang prestasi kerja yang akan dihasilkan, secara keseluruhan dimensi dari prestasi kerja yang mendapat kategori skor setuju.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adanya pengaruh signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin memperhatikan pelaksanaan penempatan kerja yang efektif maka prestasi kerja karyawan meningkat.

4.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan butir-butir saran sebagai bahan masukan bagi

pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa responden yang menyatakan penempatan kerja dalam kategori Kurang setuju, hal ini sebaiknya PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru lebih meningkatkan pelaksanaan penempatan kerja sesuai yang diharapkan karyawan.
2. Pada variabel prestasi kerja, semua dimensi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan mendapat nilai baik (setuju). Namun, dalam aspek ketepatan waktu masuk dalam skor kurang setuju ini menekankan supaya perusahaan lebih memperhatikan pada aspek prestasi kerja sehingga ketepatan waktu tidak memperburuk prestasi kerja karyawan. Hal ini harus diperbaiki oleh pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan memperhatikan semangat bekerja karyawan dengan mempeketat lagi aturan atau disiplin kerja sehingga kemungkinan perusahaan akan mendapatkan prestasi kerja yang baik dari karyawan.
3. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi pelaksanaan penempatan kerja untuk meningkatkan prestasi kerja terhadap PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sehingga tetap karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA.

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

Cetakan 1. Bandung : CV. Alfabeta.

Alex S Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Graha Indonesia.

Benardin dan Russel, 2002. *Pengertian Pendidikan, Masa Kerja Dan Tunjangan*

Atau Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi

kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka belajar.

Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.

Handoko, T. H, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

_____, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi

Kedua, Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia: Jakarta.*
- Hasibuan, S, P Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta Bumi Aksara.*
- Isyandi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.*
- Justin , T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.*
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Selemba Empat.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rosdakarya. Bandung.*
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rosdakarya. Bandung.*
- Nuri Sandi, Satria et. al. 2013. *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang).*
- Pratiwi, Gilang, 2015. *Jurnal Manajemen. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication-English Training Specialist (BBC-ETS) Cabang Rawamangun Jakarta.*
- Ridwan dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar statistika, Bandung: CV.Alfabeta.*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada.*
- Runtunuwu, Joice Lapien, Lucky, 2013. *Jurnal EMBA. Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. Vol. 3 No.3*
- Schuler, Randall S.dan Susan E. Jackson, 1997 *Manajemen Sumber Daya*