

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BPR MODERN EXPRESS CABANG AMBON

Debby Likumahua

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Maluku

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine whether employee placement has an effect on employee work performance at PT. BPR Modern Express Ambon Branch. The data analysis used is simple linear regression. The results of this research are that the placement of employees in a position has an influence on the work performance of PT employees. BPR Modern Express Ambon Branch. Employees who have knowledge appropriate to their position will lead to increased work performance, the education they have obtained will shape the attitudes, abilities and skills of the employee concerned, thus strengthening the employee's self-interest. Apart from that, all elements such as educational background, skills, abilities, thoroughness, work skills are able to make a big contribution to improving the employee's work performance in the Company.

Keywords: *Employee Placement, Work Performance*

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dihindari untuk menghadapi kondisi yang kian kompetitif dan dinamis dalam persaingan globalisasi. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Untuk mampu bersaing, organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, sanggup beradaptasi dengan cepat dalam setiap perubahan yang terjadi, serta mampu berkerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Eksistensi karyawan didalam perusahaan baik swasta maupun pemerintahan sangat penting, karena tanpa kehadiran pegawai atau pekerja, segala faktor produksi, modal, alam atau yang lainnya tidak akan mempunyai arti dan manfaat bagi semua pihak, juga bagi perusahaan itu sendiri.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antara manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian, pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian pegawai yang disyaratkan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan di mana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja dengan baik sesuai ungkapan "*The Right Man in the Right Place and The Man on The Right Job*". Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti menurunnya semangat dan kegairahan kerja maupun prestasi kerja, yang akibat menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

PT. Bank Modern Express cabang Ambon berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkin. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, perusahaan dapat berbagai cara, salah satunya adalah dengan menempatkan pegawai secara tepat. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat, kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Seperti umumnya perusahaan lain, di PT. BPR Modern Express Cabang Ambon melakukan penempatan tidak hanya berlaku untuk pegawai baru saja, akan tetapi berlaku pula untuk karyawan lama dalam posisi dan jabatan yang baru sebagai akibat adanya program mutasi yang dilakukan perusahaan. PT. BPR Modern Express Cabang Ambon berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkin. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, perusahaan dapat berbagai cara, salah satunya adalah dengan menempatkan karyawan secara tepat. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat, kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai.

Namun demikian pada kenyataannya prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Modern Express Cabang Ambon belum optimal. Hal tersebut dibuktikan bahwa masih ada karyawan yang kurang berprestasi seperti tidak terselesaikannya pekerjaan tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan tersebut.

Belum optimalnya prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Modern Express Cabang Ambon tersebut berasal dari program penempatan pegawai yang di lakukan perusahaan, sehingga mengakibatkan prestasi kerja tidak sesuai yang ditargetkan. Seperti yang diungkapkan oleh Husibuan (2018:193). Prestasi suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Jika factor manusia kurang aktif berperan atau tidak bersemangat dalam kegiatan perusahaan, maka dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan bersangkutan. Prestasi kerja pegawai dapat dicapai secara maksimal jika perusahaan mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku para pegawai. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap menuju prestasi kerja yang optimal. Hasibuan (2018:71) berpendapat bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Alasan penelitian ini dilakukan adalah bahwa pada PT. BPR Modern Express, Tbk ini perusahaan tersebut sangat berhubungan sekali dengan masalah sumber daya manusia khususnya masalah penempatan pegawai dan prestasi kerja. Selain itu, perusahaan ini pun telah lama berdiri, sehingga banyak diperoleh informasi-informasi atas pengalaman perusahaan dari tahun ke tahun mengenai masalah penempatan pegawai serta prestasi kerja yang menyertainya. Banyak pegawai yang di PHK, dimutasikan, diliburkan, dipindahkan ke bagian lain, ada yang naik jabatan, diturunkan dari jabatannya bahkan ada yang tetap pada posisi jabatan mereka masing-masing. Selain itu, juga ada pekerja yang bekerja dengan bergairah dan semangat tinggi, sementara di sisi lain ada pekerja yang malas, tidak bersemangat bahkan ada yang berkerja dengan asal-asalan tidak sesuai dengan dirinya msendiri. Semua inilah yang dapat kita lihat pada kenyataan di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Klasifikasi Pekerjaan

Dalam penempatan karyawan harus berdasarkan pada prinsip *apa* dan *siapa*. *Apa* artinya bahwa kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*job description*), *siapa* artinya kita baru mencari orang-

orang yang tepat untuk menjabat jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*job description*).

A. Uraian Pekerjaan (*Job description*)

Uraian pekerjaan (*Job Description*) biasanya digunakan untuk tenaga kerja operasional, sedangkan uraian jabatan untuk tenaga kerja manajerial. Uraian pekerjaan (*job description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job description* menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu.

Uraian pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (**Hasibuan, 2018 : 33**).

Lebih lanjut **Hasibuan (2018: 33)** menjelaskan bahwa *job description* harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal berikut :

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan
2. Hubungkan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
3. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap jabatan harus jelas.
4. Syarat pekerjaan harus dijelaskan secara jelas.
5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
6. Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas akan dipromosikan.

Job description lebih menekankan tugas dan tanggung jawab apa yang harus dilakukan oleh karyawan. *Job description* merupakan pedoman, petunjuk arah tindakan yang harus dilakukan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (**Siswanto, 2017 : 33**)

1. Syarat Pendidikan

Syarat pendidikan menyangkut latar belakang pendidikan yang diperlukan untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu.

2. Syarat Pengalaman.

3. Syarat Fisik

Kondisi yang ada pada diri tenaga kerjayang diharapkan, misalnya tidak berkacamata, tidak buta warna, tidak buta, tidak tuli dan sebagainya.

4. Syarat Lainnya

Misalnya : status perkawinan, kepribadian, roman muka yang menarik, luwes, pandai bergaul atau supel, berwibawa dan sebagainya.

B. Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan (job specification) disusun berdasarkan uraian pekerjaan (job description) dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman dan lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan (job specification) menunjukkan persyaratan yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi (Hasibuan, 2015 : 37). Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitive yang dibutuhkan dari pemangku jabatan. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi seperti: tingkat pendidikan pekerjaan, jenis kelamin pekerjaan, keadaan fisik pekerjaan, pengetahuan dan kecakapan pekerjaan, batas umur pekerjaan, nikah atau belum, minat pekerja, emosi dan temperamen pekerja dan pengalaman pekerja.

C. Analisa Pekerjaan

Menurut Siswanto (2000 : 33) analisis pekerjaan adalah suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan dan mencatat serta menganalisis keterangan atau fakta dari suatu pekerjaan secara sistematis dan teratur, sehingga berdasarkan keterangan dan fakta tersebut dapat diperoleh informasi tentang gambaran pekerjaan secara menyeluruh dan syarat pekerjaan yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat Yoder dalam Mangkunegara (2001 : 13) analisis pekerjaan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Analisis jabatan harus dibedakan dengan analisis pekerjaan yang menitikberatkan pada karakteristik pegawai, penggunaan ujian, fisik, tes-tes, wawancara dan prosedur lainnya untuk tujuan tersebut.

Dalam analisis jabatan, harus diperhatikan tujuan dari analisa jabatan. Menurut Yoder dalam mangkunegara (2001 : 14) tujuan analisa jabatan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualifikasi yang diperlukan pemegang jabatan
2. Melengkapi bimbingan dalam seleksi dan penarikan pegawai
3. Mengevaluasi kebutuhan pegawai untuk pemindahan atau promosi jabatan
4. Menetapkan kebutuhan untuk program pelatihan
5. Menentukan tingkat upah, gaji, dan pemeliharaan administrasi upah dan gaji
6. Mempertimbangkan keadilan dari jasa yang kurang puas terhadap peryantaan yang diberakan
7. Menetapkan tanggungjawab, pertanggungjawaban dan otoritas
8. Menetapkan tuntutan yang esensial dalam penetapan standar produk

9. Melengkapkan clues untuk peningkatan metode dan penyederhanaan kerja. Seperti yang telah dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2001 : 13), ada lima tahap dasar analisa jabatan adalah sebagai berikut :

- a) Tahap Pengumpulan Latar Belakang Informasi
Pada tahap ini dikumpulkan semua informasi dan diadakan pengujian terhadap informasi yang ada. Disamping itu, dibuat juga deskripsi jabatan, bagan organisasi tentang upah dan gaji.
- b) Pemilihan Kedudukan yang Representatif
Tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah dikemukakan.
- c) Pengumpulan Data Analisis Jabatan
Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan skill pegawai.
- d) Pengembangan Deskripsi Jabatan
Tahap ini merupakan tahap pengembangan deskripsi jabatan yang berhubungan dengan keperluan perusahaan.
- e) Pengembangan Spesifikasi Jabatan
Pada tahap ini diuraikan kebutuhan jabatan, seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat skill dan pengalaman pegawai.

Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan menurut Hasibuan (2001 : 71) merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal disetiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan dikembangkan. Menurut Siswanto (2008 : 88) Penetapan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Sementara Schuller dan Jackson (1997 : 276) mengartikan bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pengetahuan, ketrampilan serta kepribadian karyawan tersebut. Menurut Bernardin dan Russel (2000 : 11) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Gomes (2000 : 117) mengungkapkan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan

ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan karyawan adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

Kriteria-Kriteria yang Harus Dipenuhi Dalam Penempatan Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2000 : 111) criteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

a. Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

b. Keterampilan

Keterampilan menunjukan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maksudx dapat mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut.

c. Sikap

Criteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluative yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

Prosedur Penempatan Karyawan

Prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah.

Pertimbangan rasional merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dinggap representative. Pertimbangan objektif ilmiah merupakan output pengambilan keputusan berdasarkan atas data dan keterangan tentang diri tenaga kerja, baik atas dasar referensi seseorang maupun atas dasar hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengresampingkan metode-metode ilmiah.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mungkunegara, 2000 : 67). Sedangkan menurut Dharma (2001 : 55) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai kelompok perusahaan. Sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan sekelompok orang.

Sementara dalam hal penelitian kerja (*performance appraisal*) adalah penting. Lion C Mangginsan dalam Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "*performance appraisal is the process an employer use to determine whether is performing the job as intended*". (*Performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Mangunegara (2000:69) penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Sesuai dengan pendapat Keith David, Mangkunegara (2000:67) mengembangkan factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-harinya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (*penerapan the right man in the right place the right man on the right on the job*) penting bagi perusahaan.

b. Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorong, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Sedangkan Fillmore H Stanford dalam Mangkunegara (2000 : 93) mengemukakan bahwa : *motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that organism the goal of a certain class*. (motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah suatu jabatan tertentu).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu karena adanya kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk berperilaku. Menurut **Mangkunegara (2000:68)** motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung prestasi kerjanya.

Pengukur Prestasi Kerja karyawan

Berprestasi atau tidaknya seseorang dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam memecahkan masalah yang dicapai, kreatifitas dan inisiatif serta percaya diri.

Untuk dapat mengevaluasi para pegawai secara objektif dan akurat, harus mampu “mengukur” tingkat prestasi kerja mereka. Pengukur prestasi kerja dapat juga berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Untuk lebih menjamin keberhasilan, dalam penilaian prestasi kerja sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur prestasi kerja. Menurut Dharma (2001:55) cara pengukuran atau pelaksanaan standar mempertimbangkan tiga hal yaitu :

- a. Kuantitas – Jumlah yang harus diselesaikan
Pengukuran ini melibatkan perhitungan, keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan
- b. Kualitas – Mutu yang dihasilkan
Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan Waktu – Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan
Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.
Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma (2001 : 49) yaitu :
 - a) Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka.
 - b) Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dimana informasi yang dikumpulkan diambil dari semua anggota populasi yang ada pada PT. BPR Modern Express Cabang Ambon. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka pendekatan yang dipakai adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesa antara variable yang dihipotesiskan.

Dalam penelitian ini mempergunakan variable bebas (X) atau independent dan variable terikat (Y) atau dependent. Variabel Bebas (X) Penempatan Karyawan dengan Kesesuaian Pengetahuan (X1), Kesesuaian Kemampuan (X2), Kesesuaian Sikap (X3) dan Variable Terikat (Y) adalah Prestasi Kerja.

Berdasarkan klasifikasi variable, maka definisi konseptual variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Penempatan Karyawan (X)**

Penempatan Karyawan adalah salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

b. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya.

Semua variable yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diungkapkan dengan menggunakan kuesioner, ditunjukkan dengan melalui skor yang diperoleh dari jawaban responden. Skor tersebut diperoleh melalui Skala *Ordinal*, dengan menggunakan Skala *Likert*.

A. Variable Bebas (X) : Penempatan Karyawan

Merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan, kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan memberikan atau menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Variable ini diukur melalui indicator sebagai berikut :

1) Kesesuaian Pengetahuan (X1)

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Variable ini diukur melalui indicator sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan diperusahan disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang pendidikan
2. Penempatan karyawan diperusahaan disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman masing-masing
3. Materi yang diperoleh selama jenjang pendidikan sangat mendukung dalam pekerjaan anda
4. Pengetahuan yang dimiliki sangat mendukung dalam pekerjaan anda

2) Kesesuaian Keterampilan (X2)

Merupakan kesangupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Variable ini diukur dengan menggunakan 4 (Empat) item indicator/ Pertanyaan yaitu :

1. Penempatan karyawan diperusahan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki
2. Apakah anda senang dan menyukai posisi jabatan dalam pekerjaan saat ini
3. Apakah anda selalu mengerjakan tugas-tugas dengan benar dan sungguh-sungguh
4. Apakah anda selalu terbuka dalam menerima saran dan pendapat serta kritikan tentang pekerjaan

3) Kesesuaian Sikap (X3)

Merupakan pernyataan evaluative yang baik dan menguntungkan hal ini menyangkut objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju). Variable ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) item pertanyaan yaitu :

1. Pekerjaan dapat anda selesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
2. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standart kuantitas yang telah ditetapkan.
3. Pekerjaan dapat anda selesaikan dengan kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan.
4. Anda dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepada anda.

B. Variable Terikat (Y) : Prestasi Kerja Karyawan

Merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1) Kuantitas (Y1)

Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan. Variable ini diukur dengan menggunakan 3 (tiga) item indicator / pertanyaan yaitu :

1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standart yang diterapkan.
2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan rekan kerja lainnya.
3. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding waktu lalu.

2) Kualitas (Y2)

Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya. Variable ini diukur menggunakan 3 (tiga) item indicator / pertanyaan yaitu :

1. Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
2. Mutu hasil kerja lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain
3. Mutu hasil kerja lebih banyak dibanding waktu sebelumnya

3) Ketetapan Waktu (Y3)

Pengukuran ini berkaitan dengan menentukan ketetapan waktu menyelesaikan tugas. Variabel ini diukur dengan menggunakan 3 (tiga) item indikator/ pertanyaan yaitu :

1. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan

2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja lainnya
3. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding waktu sebelumnya

Dalam penelitian ini, jenis data penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa persepsi atau tanggapan responden tentang variable yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : data Primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua atau pihak lain seperti wawancara kepada pimpinan atau kepada manager perusahaan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah totalitas dari semua objek atas individu yang dimiliki karakter tertentu dan sesuai lingkup penelitian, maka yang menjadi populasi adalah karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon yang memiliki karyawan sebanyak 81 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap. Dan, sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan dianggap bisa mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *simple random* yaitu berjumlah 45 orang yang diambil pada PT. BPR Modern Express Cabang Ambon.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut : (1) Metode Wawancara. Teknik ini merupakan cara untuk memperoleh dengan mengadakan wawancara langsung pada pimpinan dalam hal ini adalah kepala personalia atau para manajer yang ada di perusahaan, sehingga dapat diperoleh data yang valid dan dapat dipercaya. (2) Metode Dokumentasi, yaitu dengan mempelajari atau menggunakan catatan yang ada pada perusahaan dan mempunyai kaitan dengan masalah yang teliti, di maksudkan sebagai penunjang data-data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga benar-benar akan dihasilkan suatu penelitian yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. (3) Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun oleh penulis untuk diisi responden, yang berbentuk pertanyaan tertulis untuk meminta keterangan, jawaban dan informasi yang dibutuhkan. Angket ini ditunjukkan kepada karyawan di perusahaan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon. Setelah melakukan uji data, model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta x + e$$

Dimana :

Y = prestasi kerja karyawan

X = penempatan karyawan

α : Koefisien intersep (Konstanta)

β : Koefisien arah regresi

e : Kesalahan pengganggu

HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah nasabah produk tabungan pada PT. BPR Modern Experss Cabang Ambon sebanyak 45 orang responden. Responden tersebut diminta untuk menjawab kuesioner yang berisi identitas responden, serta tanggapan responden mengenai indikator-indikator variabel dalam penelitian ini (dimensi kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah) yang akan dijelaskan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan tersebut dinilai oleh responden dengan skala likert (1-5). Pengujian terhadap hasil penelitian didahului dengan pengujian kualitas data, dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Korelasi	Sig.	R table $\alpha = 0,05$	Ket
1	X1	0.513	0.000	0.293	Valid
2	X2	0.333	0.026		Valid
3	X3	0.555	0.000		Valid
4	X4	0.593	0.000		Valid
5	X5	0.749	0.000		Valid
6	X6	0.677	0.000		Valid
7	X7	0.814	0.000		Valid
8	X8	0.888	0.000		Valid
9	X9	0.859	0.000		Valid
10	X10	0.671	0.000		Valid
11	X11	0.499	0.000		Valid
12	X12	0.516	0.000		Valid
13	Y1	0.713	0.000	0.293	Valid
14	Y2	0.613	0.000		Valid
15	Y3	0.755	0.000		Valid
16	Y4	0.911	0.000		Valid
17	Y5	0.823	0.000		Valid
18	Y6	0.873	0.000		Valid
19	Y7	0.768	0.000		Valid
20	Y8	0.505	0.000		Valid
21	Y9	0.664	0.000		Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Instrument dikatakan valid jika korelasi *product moment* menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi (r tabel), jika $R_{product\ moment} > r$ tabel maka instrument dikatakan valid. Table menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih besar dari 0.293) sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur (instrument) yang digunakan, apakah instrument tersebut cukup akurat konsisten sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengukuran realibilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$).

Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pad alampiran analisis data dimana diperoleh koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0.865 untuk variable (X) sedangkan untuk variable (Y). dengan demikian semua nilai reliabilitas semuanya semakin mendekati 1 yang bearti semakin reliable. Karena hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien reliabilitas mendekati 1 maka seluruh item dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS For Windows dapat disusun ringkasan hasil regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variable	Koefisoien Regresi	T _{hitung}	Prob (Sig.t)
Penempatan Karyawan (X)	0.799	20.386	0.000
Konstanta	-1.343		
F _{hitung}	415.603		
Adjust R^2	0.904		
R Squar (R^2)	0.906		
R	0.952		
Variable Y = Prestasi Kerja			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
Persamaan Regresi :

$$Y = -1.343 + 0.799 X$$

- 1) $a = -1.343$ adalah menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan jika tidak terdapat variable penempatan karyawan (X) yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap atau menunjukkan besarnya nilai prestasi kerja jika variable bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.

- 2) $b = 0.799$ adalah besarnya koefisien regresi variable bebas (X) penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan sikap), yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variable (X) penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, ketrampilan dan sikap) memiliki kecenderungan meningkat variable terikat Y (prestasi kerja karyawan) sebesar 79,9% naik
- 3) Koefisien Determinasi (r^2)

Dari hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0.906 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R *adjusted square* sebesar 0.904 hal ini menunjukkan bahwa variable bebas (X) penempatan kerja (X1,X2,X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y) prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon sebesar 90,4% dan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai R^2 menunjukkan cukup kuatnya pengaruh variable bebas (X0 penempatan karyawan (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y) prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon.

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan uji t, dimana analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable bebas penempatan karyawan (X) terhadap variable terikat prestasi kerja (Y) tertentu. Suatu variable secara parsial mempunyai, pengaruh yang signifikan atau tidak apabila nilai t hitung lebih besar t tabel. Adapun signifikansi dari koefisien itu diuji dengan menggunakan uji parsial t-test tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Perbandingan t-hitung Dengan Taraf Signifikan ($\alpha=5\%$) Coefficients

Model	Undstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.343	1.771		-.758	.452
X	.799	.039	.952	20.386	.000

a. Dependent Variabel :Y

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi (t-hitung) untuk variable penempatan karyawan (X) adalah 0.799 sedangkan pada $\alpha=5\%$ dan $df=43$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.016 karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga terbukti secara parsial bahwa variable penempatan karyawan (X) (kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2), kesesuaian sikap (X3)), berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variable penempatan kerja (X) (kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2), kesesuaian sikap (X3))

mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. BPR Modern Express Cabang Ambon dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa dasar penempatan karyawan yang diterapkan pada organisasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian regresi parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable penempatan karyawan (X) terhadap prestasi kerja karyawan. Tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan yang sesuai dengan jabatannya akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja, pendidikan yang telah diperoleh akan membentuk sikap, kemampuan dan ketrampilan karyawan yang bersangkutan sedemikian rupa, sehingga memperkuat minat pada diri karyawan. Karena itu, pengetahuan yang dimiliki karyawan akan membantu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Pengetahuan dalam menjalankan tugas dalam hal ini terkait dengan pengalaman, pengalaman yang dimiliki karyawan akan lebih banyak membantu dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya. Karena pengalaman sesuatu memberikan kemahiran dan ketrampilan untuk mengerjakan sesuatu. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan langsung memegang tugas dan pekerjaan, minimal hanya beberapa petunjuk tingkat. Oleh karena itu, faktor pengalaman lebih banyak diperhatikan dalam penempatan tenaga kerja, sebab dengan pengalaman yang dimiliki karyawan bisa lebih cepat berprestasi untuk perusahaan. Dalam penempatan sangat diperlukan keterampilan konsep dan kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan. Keterampilan sangat terkait dengan pengalaman yang dimiliki tenaga kerja, semakin banyak pengalaman tenaga kerja akan semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk tugas-tugas tertentu seringkali diperlukan orang-orang yang mempunyai keterampilan tertentu, dengan demilikinya keterampilan, karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan teruji, berarti semakin sesuai penempatan karyawan dalam pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian serius bagi pimpinan dan manajemen dalam proses penempatan karyawan agar prestasi kerja karyawan bisa ditingkatkan sesuai dengan harapan secara optimal.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon. Maka dapat disimpulkan bahwa (1) Secara parsial variabel penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($20,389 < 2,016$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variable penempatan kerja (X) (kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2), kesesuaian sikap (X3)) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. BPR Modern Express Cabang Ambon dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik. (2) Dalam hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0.906 dan setelah disesuaikan didapatkan nilai R square sebesar 0.904 hal ini menunjukkan bahwa variable bebas (X) penempatan kerja (X1, X2, X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y) prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon sebesar 90,4% dan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai R^2 menunjukkan cukup kuatnya pengaruh variable bebas (X) penempatan karyawan (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y) prestasi kerja karyawan PT. BPR Modern Express Cabang Ambon.

SARAN

Upaya PT. BPR Modern Express Cabang Ambon untuk menempatkan karyawan sudah optimal dan perlu lebih memperhatikan penempatan karyawan serta indikator-indikator yang terdapat didalamnya. Seperti pengalaman kerja, prestasi kerja sebelumnya dan latar belakang Pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dsbnya. Agar kedepan prestasi kerja yang maksimal akan diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2020. Teknik Penyusunan dan Skala Pengukuran. Yogyakarta : Lembaga Penelitian UGM
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Bedjo Siswanto. 2000. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru Bandung.
- Dharma, A., 2011. Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta : Rajawali.

- Gomes, F, C. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Martoyo, Susila. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Nitisemito, Alex S. 2011. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia
- Saksono, Slamet. 2005. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta : Kanisius.
- Tatik Suryani dkk. 2001. Analisis Pelayanan Mutu Total dan Pengaruhnya Terhadap kinerja perbankan di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Vol.16, No. 3, 2001, 273-285